

**UNIVERSIDAD DE COSTA RICA
SISTEMA DE ESTUDIOS DE POSGRADO**

**BRECHAS DE GÉNERO EN LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA
DIRECCIÓN POLÍTICA Y GERENCIAL DE LAS COOPERATIVAS DE
PRODUCCIÓN MEDIANAS Y GRANDES EN COSTA RICA, EN LOS
ORGANISMOS AUXILIARES Y DE INTEGRACIÓN, ASÍ COMO EN LA
REPRESENTACIÓN COOPERATIVA EN INSTITUCIONES PÚBLICAS.
ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DURANTE EL PERIODO 2012 - 2016.**

**Tesis sometida a la consideración de la Comisión del Programa de Estudios de
Posgrado en Administración Pública, para optar al grado y título de Maestría
Académica en Administración Pública.**

**BR. MARÍA DEL MILAGRO GUEVARA CORDERO
LICENCIADA FLOR NAZARIA SEAS MOLINA**

Ciudad Universitaria Rodrigo Facio, Costa Rica.

Agosto, 31 de 2020

DEDICATORIAS Y AGRADECIMIENTOS

Dedicamos este trabajo de investigación a todas las mujeres cooperativistas costarricenses. Principalmente las que por décadas han impulsado batallas por la equidad para la igualdad de género; las que han vivido la discriminación y visto limitado su acceso a los beneficios derivados del modelo cooperativo. A aquellas que han sido atropelladas por su legítima aspiración a formar parte de los cuerpos directivos de sus propias empresas cooperativas, así como de los organismos de integración y representación constituidos en este importante sector de la economía social.

Agradecemos al INFOCOOP por el apoyo económico para ejecutar parte de la fase de campo; al CENECOOP, a la Escuela de Administración Pública de la UCR y a la Universidad Sherbrock de Canadá, por habernos recibido en el Programa de Maestría cuyo énfasis fue el sector cooperativo y al SEP UCR por la oportunidad de culminar el proceso de maestría presentando nuestra tesis de posgrado, muchos años después de concluir el Programa.

“Esta Tesis fue aceptada por la Comisión del Programa de Estudios de Posgrado en Administración Pública, para optar al grado y título de Maestría Académica en Administración Pública”.

Grado académico y nombre completo
Decano ó Representante del Decano de Estudios de Posgrado

M. Sc. Víctor Garro Martínez
Profesor Guía

M. Sc. Juanita Grant Rojas
Lectora Externa

Dr. Orlando Hernández Cruz
Lector Externo

Dr. Roberto Guillén Pacheco
Director Programa de Posgrado en Administración Pública

Br. María del Milagro Guevara Cordero
Sustentantes

Licda. Flor Nazaria Seas Molina

TABLA DE CONTENIDOS

DEDICATORIAS Y AGRADECIMIENTOS.....	ii
TABLA DE CONTENIDOS	iv
LISTA DE ANEXOS.....	vii
RESUMEN	viii
LISTA DE CUADROS.....	xi
LISTA DE TABLAS	xii
LISTA DE GRÁFICOS	xiv
LISTA DE FIGURAS.....	xv
LISTA DE ABREVIATURAS	xvi
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Introducción	1
1.2. Antecedentes	3
1.3. Justificación de la investigación	21
1.4. Planteamiento del problema y preguntas de la investigación	23
1.5. Objetivos de la investigación.....	24
1.5.1. Objetivos generales de la investigación	24
1.5.2. Objetivos específicos de la investigación.....	24
1.6. Tabla de objetivos y variables de la investigación	25
1.7. Delimitación de la investigación.....	29

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	30
2.1. El sector cooperativo costarricense y su estructura organizativa	30
2.2. Convenios internacionales, marco normativo nacional (leyes, decretos, proyectos de ley) y políticas públicas vigentes para la equidad de género ..	46
2.3. Género y equidad de género	64
2.4. Competencias técnicas y blandas para fortalecer la equidad de género en el sector cooperativo.....	67
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO.....	70
3.1. Tipo de investigación	70
3.2. Población estudiada y entrevistas realizadas	74
3.3. Procesamiento de datos.....	80
3.4. Fuentes de información.....	80
3.5. Limitaciones de la investigación.....	80
CAPÍTULO IV. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	83
4.1. Brechas para la equidad de género que persisten en el Sector cooperativo....	83
4.2. Efectividad en el contacto con las cooperativas y nivel de aplicación de las encuestas.....	85
4.3. Perfil socioeconómico de las mujeres entrevistadas.....	86
4.4. Perfil técnico de las entrevistadas que ocupan cargos directivos	97
4.5. Factores culturales que limitan la participación de las mujeres en las instancias directivas y gerenciales.....	105
4.6. Factores familiares limitantes de la participación de las mujeres en las instancias directivas y gerenciales	114

4.7. Grado de conocimiento de las entrevistadas sobre los acuerdos de los Congresos Cooperativos relacionados con la equidad de género y su ejecución	116
4.8. Existencia de fondos o presupuesto para capacitación, formación técnica o política, exclusivamente para mujeres en la Cooperativa	117
4.9. Percepción de las entrevistadas sobre el compromiso de la dirigencia masculina de su Cooperativa con la equidad de género	117
4.10. Perfil y competencias necesarias para facilitar el acceso de las mujeres a las instancias de poder directivo y gerencial (33 entrevistadas)	118
4.10.1. Competencias cognoscitivas.....	120
4.10.2. Competencias socioafectivas de las directivas y gerencias	126
4.10.3. Recomendaciones para el diseño de las capacitaciones necesarias	134
4.11. Programas y acciones afirmativas para la equidad de género.....	136
4.12. Interés de las entrevistadas en continuar ocupando posiciones directivas y gerenciales	139
4.13. Resultados de los talleres de validación de los hallazgos de la investigación	139
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	150
5.1. Conclusiones.....	150
5.2. Recomendaciones	161
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	165

LISTA DE ANEXOS

- | | |
|------------------|---|
| ANEXO 1. | Tabla de objetivos, variables e indicadores de la investigación. |
| ANEXO 2. | Cuestionario y guía de entrevistas. |
| ANEXO 3. | Marco muestral de la investigación. |
| ANEXO 4. | Muestra y aplicación de entrevistas. |
| ANEXO 5. | Acuerdos de los congresos cooperativos (X, XI y XII), sobre el tema de género. |
| ANEXO 6. | Reglamento para el funcionamiento del CONACOOOP. |
| ANEXO 7. | Reglamento vigente de funcionamiento del CNMC. |
| ANEXO 8. | Convenio Marco de Cooperación INAMU Y EL INFOCOOP |
| ANEXO 9. | Proyecto de LEY 21.051 |
| ANEXO 10. | Informe Técnico sobre el proyecto de Ley 21.051, número AL-DEST-IJU-08-2019 |
| ANEXO 11. | Diseño metodológico e informe de los talleres de validación de resultados y construcción colectiva de propuestas. |

Se presenta Documento de Anexos de forma separada al informe de la investigación.

RESUMEN

El proyecto de investigación hace un análisis del Censo 2012, con el fin de obtener información sobre la constitución hombre - mujer de los diversos órganos de las cooperativas, obteniendo resultados para los Consejos de Administración de 68% de hombres y 32% de mujeres y Comité de Vigilancia de 62% de hombres y 38% de mujeres y una mayor paridad en el Comité de Bienestar y Educación 46% de hombres y 54% de mujeres (Programa Estado de la Nación & INFOCOOP, 2012, p. 25); estas diferencias posibilitaron postular varios cuestionamientos como por ejemplo, cuál era el origen de las brechas observadas y qué factores podían contribuir a su disminución paulatina, qué justifica que los valores y principios cooperativos no contribuyeran a una mayor participación de más mujeres o bien, por qué razón las mujeres no se interesan en participar?.

Los resultados giran en torno a identificar y cuantificar las brechas de género que existen y los factores limitantes de la participación de las mujeres en las instancias de dirección política y gerencial de las cooperativas de producción medianas y grandes, en los organismos auxiliares y de integración, así como en la representación cooperativa en instituciones públicas, durante el periodo 2012 -2016, además de proponer los componentes de una política pública que fortalezca el sector cooperativo mediante la participación política activa, representativa y equitativa de las mujeres.

Como parte de la investigación bibliográfica se estudia la normativa existente relacionada con la temática, leyes nacionales e internacionales, reglamentos, políticas públicas y los congresos cooperativos; donde se reconoce el aporte de las mujeres al sector y toman acuerdos relacionados con impulsar cambios en las normas que resulten discriminatorias en contra de las mujeres.

En el Capítulo I, se desarrolla una introducción y los antecedentes de la investigación, fundamentados principalmente en la presentación de las brechas de género que

se exponen en los datos publicados en el Censo 2012. Aunado a esto se hace una síntesis de los acuerdos de los diversos Congresos que tienen motivaciones relacionadas con impulsar acciones en pro de las mujeres cooperativistas. Se expone la justificación de la investigación y se plantea el problema y las preguntas a las que dará respuesta la investigación.

En este capítulo se plantean los objetivos, la tabla de objetivos, variables e indicadores; así como las delimitaciones de la investigación.

El Capítulo II, Marco Teórico, se refiere a la composición del Sector Cooperativo y su estructura, tratándose con especial énfasis el Comité Nacional de Mujeres Cooperativistas. Se analiza el Marco normativo internacional y nacional vigente en Costa Rica para la Igualdad y la Equidad de Género y se hace un análisis de la propuesta de Reforma de la Ley N° 21051 para la Creación del Comité Nacional para la Igualdad de Género del Movimiento Cooperativo. Se abarca la temática Género y Equidad de Género y las Competencias técnicas y blandas necesarias a adquirir tanto por las mujeres, como los hombres cooperativistas, en una búsqueda por fortalecer las relaciones sobre valores y principios cooperativos.

El Capítulo III consiste en el Marco Metodológico conformado por la descripción del tipo de investigación, metodología para la obtención de información, población y muestra, personas entrevistadas, procesamiento de datos, fuentes de información y limitaciones de la investigación .

El Capítulo IV muestra los resultados de la investigación tomando como guía para su desarrollo la tabla de objetivos, variables e indicadores, y organizando en ese orden los criterios de las mujeres directivas y gerentes entrevistadas, las especialistas en género y los criterios de los hombres funcionarios y exdirectivos de las cooperativas que constituyeron la muestra.

Finalmente, el Capítulo V expone las conclusiones y las recomendaciones derivadas de los diversos procesos de la investigación, respondiendo de esta manera al cierre de la investigación.

LISTA DE CUADROS

Cuadro 1 Actividad económica principal de las cooperativas, resumen por grandes sectores, según nomenclatura del CIIUv4.	4
Cuadro 3. Composición por sexo de las personas que conforman los cuerpos directivos. ..	10
Cuadro 4 Brechas de género en la distribución por sexo de las personas que laboraban en las cooperativas.	14
Cuadro 5 Composición por sexo de las personas directivas de las cooperativas de la muestra. -Base de 28 cooperativas.	83
Cuadro 7 Años de experiencia de las entrevistadas en el ejercicio de sus cargos. -en números absolutos y porcentajes-	87
Cuadro 8 Edad cumplida por las mujeres entrevistadas directivas y gerentes. -en números absolutos y porcentajes-	88
Cuadro 9 Educación formal reportada por las mujeres entrevistadas.....	90
Cuadro 8 Rangos de ingresos personales que en promedio reciben mensualmente las entrevistadas.....	94
Cuadro 9 Propiedad de la vivienda en que habitan las mujeres entrevistadas.....	95
Cuadro 10 Modalidad de transporte que utiliza en las actividades.....	96
Cuadro 11 Bienes materiales inscritos a nombre de las entrevistadas.....	97
Cuadro 12 Autoevaluación del dominio de conocimientos técnicos para realizar análisis y tomar decisiones. -en números y porcentajes-	122
Cuadro 13 Percepción de las entrevistadas (dirigentes y gerentes), sobre las frases que mejor las describen a sí mismas	132

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Principales acuerdos del X Congreso Cooperativo (2001) en materia de equidad de género.....	16
Tabla 2 Principales acuerdos del XI Congreso Cooperativo (2006) en materia de equidad de género.....	17
Tabla 3 Principales acuerdos del XII Congreso Cooperativo (2010) sobre equidad de género.....	20
Tabla 4 Objetivos y variables de la investigación.	26
Tabla 5 Listado de uniones cooperativas con cobertura nacional.	32
Tabla 6 Listado de federaciones cooperativas con cobertura nacional.....	33
Tabla 7 Marco normativo internacional y nacional vigente en Costa Rica para la igualdad y la equidad de género.	47
Tabla 8 Resultados de la aplicación de encuestas en las cooperativas.	76
Tabla 9 Capacitaciones que se requieren.	124
Tabla 10 Saberes específicos que se requieren según las entrevistadas.	125
Tabla 11 Saberes específicos necesarios para desarrollar competencias blandas.....	133

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Evolución de la cantidad de cooperativas durante el período 1963 – 2012.	5
Gráfico 2 Evolución del número total de personas asociadas a las cooperativas.	6
Gráfico 3 Número de personas censadas, distribuidas por sexo.	7
Gráfico 4 Composición por sexo de la membrecía de las cooperativas, según modelo.	8
Gráfico 5 Composición por sexo de la membresía, según el sector de actividad económica de las cooperativas.	9
Gráfico 6 Brechas de género en la conformación de los cuerpos directivos de las cooperativas, en porcentajes del total de personas integrantes.	11
Gráfico 7 Brechas de género en los cargos de Presidencia de los Consejos de Administración y Gerencias.	12
Gráfico 8 Sexo de las personas que ocupaban la Gerencia de las cooperativas, según modelo.	13
Gráfico 9 Sexo de las personas que ocupaban la Gerencia de las cooperativas, según tamaño.	13
Gráfico 10 Sexo de las personas que ocupaban la Gerencia de las cooperativas, según sector económico en que participaban.	14
Gráfico 11. Tamaño de las cooperativas, según número de personas trabajadoras.	34
Gráfico 12 Personas entrevistadas según cargos que ocupan en sus organizaciones y sexo. - Cantidad de personas-	86
Gráfico 13 Compromiso de la dirigencia masculina con la apertura de espacios directivos para las mujeres -en porcentajes sobre la base de 34 mujeres entrevistadas-	118

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 Problema que aborda la investigación	141
---	-----

LISTA DE ABREVIATURAS

ACI	Alianza Cooperativa Internacional.
ADELCOOP, R.L.	Agencia para el Desarrollo Económico Local Cooperativo.
AMUCODE	Asociación de Mujeres en Cooperación para el Desarrollo.
BNCR	Banco Nacional de Costa Rica.
BCR	Banco de Costa Rica.
BPDC	Banco Popular y de Desarrollo Comunal.
CCSS	Caja Costarricense de Seguridad Social.
CEBS	Comité de Educación y Bienestar Social.
CEDAW	Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer.
CENECOOP	Centro Nacional de Educación Cooperativa.
CIU	Clasificación Industrial Internacional Uniforme de Todas las Actividades Económicas.
CONACOOOP	Consejo Nacional de Cooperativas.
CNMC	Comité Nacional de la Mujer Cooperativista.
CNP	Consejo Nacional de Producción.
CONARE	Consejo Nacional de Rectores.
CONAMUJER	Comisión Nacional de la Mujer Cooperativista.
COONAPROSAL RL	Cooperativa Nacional de Productores de Sal, R.L.
COOPAIN RL	Cooperativa Autogestionaria Industrial de Nicoya, R.L.
COOPEAGRI RL	Cooperativa Agrícola Industrial y Servicios Múltiples El General, R.L.
COOPEAGROPAL RL	Cooperativa Agroindustrial de Servicios Múltiples de Productores de Palma Aceitera, R.L.
COOPEALAJUELA RL	Cooperativa Agrícola Industrial de Alajuela, R.L.
COOPEAMACO RL	Cooperativa Autogestionaria de Maquila y Costura, R.L.

COOPEASA RL	Cooperativa Agroindustrial y de Servicios Múltiples de San Antonio de Pérez Zeledón, R.L.
COOPEATENAS RL	Cooperativa Agropecuaria e Industrial y de Servicios Múltiples de Atenas, R.L.
COOPECAÑERA RL	Cooperativa Cañera de San Ramón, R.L.
COOPECARNISUR RL	Cooperativa Agrícola y de Industrialización de Carne de Res y Cerdo, R.L.
COOPECERROAZUL RL.	Cooperativa de Caficultores y Servicios múltiples de Cerro Azul, R. L.
COOPECUTRIS	Cooperativa de Producción e Industrialización de Caña de Azúcar y Servicios Múltiples de Cutris, R.L.
COOPEINDIA RL	Cooperativa Agrícola Regional de Productores de Caña India y Servicios Múltiples, R.L.
COOPELDOS RL	Cooperativa de caficultores y Servicios Múltiples de la Cordillera de Alta Tilarán, Abangares y Monteverde, R.L.
COOPELLANOBOONITO	Cooperativa de Caficultores de Llano Bonito, R.L.
COOPEMONTECILLOS	Cooperativa Matadero Nacional de Montecillos, R.L.
COOPEPROGUATA RL	Cooperativa Agrícola Industrial de Productores de Guayaba Taiwanesa de Rio Grande de Paquera, R.L.
COOPESARAPIQUI	Cooperativa Agrícola Industrial y de Servicios Múltiples de Sarapiquí, R.L.
COOPESILENCIO RL	Cooperativa Autogestionaria de Producción Agropecuaria El Silencio, R.L.
COOPETARRAZÚ RL	Cooperativa de Caficultores Servicios Múltiples de Tarrazú, R.L.
COOPETRABASUR RL	Cooperativa de Producción Agropecuaria y de Servicios Múltiples de Trabajadores Bananeros del Sur, R.L.
COOPETRIUNFO RL	Cooperativa de Comercialización y Servicios Múltiples de Finca Alajuela, R.L.

COOPEUNION RL	Cooperativa de Caficultores y Servicios Múltiples de la Unión, R.L
COOPEVAQUITA RL	Cooperativa de Autogestión de Producción Agropecuaria y de Servicios Múltiples de La Vaquita R.L.
COOPEVILLA R.L.	Cooperativa Autogestionaria de Trabajo y Producción de Trabajadores de Corte y Confección y Artesanía de Villa Esperanza, R.L.
COOPRONARANJO RL	Cooperativa de Café y de Servicios Múltiples de Naranjo, R.L.
COOPROSANVITO RL	Cooperativa Agroindustrial y de Servicios múltiples de los Productores de Café, R.L.
COOPEVICTORIA	Cooperativa Agrícola Industrial Victoria, R.L.
CREG-COOP	Comité Regional de Equidad de Género ACI
CCC-CA	Confederación de Cooperativas del Caribe, Centro y Suramérica.
CDR- CCC-CA	Comité Directivo Regional de la CCC-CA.
CDV- CCC-CA	Comité de Vigilancia de la CCC-CA.
CPCA	Comisión Permanente de Cooperativas de Autogestión.
COCID, R.L.	Unión de Cooperativas de Otros Sectores.
DESS	Dirección de Economía Social Solidaria (MTSS).
DINADECO	Dirección Nacional de Desarrollo de la Comunidad.
ECODISEÑOS, R.L.	Cooperativa Autogestionaria de Servicios de Diseño y Confección de Prendas de Vestir, R.L.
FECOOPA, R.L.	Federación Nacional de Cooperativas Agropecuarias de Autogestión.
FECOOPSE, R.L.	Federación de Cooperativas de Ahorro y Crédito del Sector Educación.
FEDEAC R.L.	Federación de Cooperativas de Ahorro y Crédito de Costa Rica.

FEDEJOVEN, R.L	Federación Nacional de Cooperativas Escolares y Estudiantiles.
FENAC CAFÉ R.L.	Federación de Nacional de Cooperativas Cafetaleras.
FENACOOT R.L.	Federación Nacional de Cooperativas de Transporte.
FENACOTAXI R.L.	Federación Nacional de Cooperativas de Taxis.
FNA	Fondo Nacional de Autogestión.
FOMUJER	Fondo de Fomento para Actividades Productivas y de Organización de las Mujeres.
ICE	Instituto Costarricense de Electricidad.
ICT	Instituto Costarricense de Turismo.
IFAM	Instituto de Fomento y Asesoría Municipal.
INDER	Instituto de Desarrollo Rural.
INA	Instituto Nacional de Aprendizaje.
INAMU	Instituto Nacional de las Mujeres.
INS	Instituto Nacional de Seguros.
INFOCOOP	Instituto Nacional de Fomento Cooperativo.
IMAS	Instituto Mixto de Ayuda Social.
MAG	Ministerio de Agricultura y Ganadería.
MEIC	Ministerio de Economía, Industria y Comercio.
MIDEPLAN	Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica.
MTSS	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
MOPT	Ministerio de Obras Públicas y Transportes.
OIG	Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe.
OIT	Organización Internacional del Trabajo.
OMS	Organización Mundial de la Salud.
PIMA	Programa Integral de Mercadeo Agropecuario.
PIEG	Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género.
PGR	Procuraduría General de la República.

PRONAMYPE	Programa Nacional para la Micro y Pequeña Empresa.
SENARA	Servicio Nacional de Riego y Avenamiento.
SCIJ	Sistema Costarricense de Información Jurídica.
TEC	Instituto Tecnológico de Costa Rica.
UCR	Universidad de Costa Rica.
UNED	Universidad Estatal a Distancia.
UTN	Universidad Técnica Nacional.
UNACOOOP, R.L.	Unión Nacional Cooperativa.
UNIBANC, R.L.	Unión de Cooperativas de Administración Bancaria.
UNIMUJERES, R.L.	Unión Nacional de Cooperativas formadas por Mujeres.
UNCARIBE, R.L.	Unión Nacional de Cooperativas de Autogestión del Caribe.
UNCOOPA, R.L.	Unión Nacional de Cooperativas Autogestionarias.
UNCOOCAR, R.L.	Unión Nacional de Cooperativas de Cartago.
UNCOOPASUR, R.L.	Unión Nacional de Cooperativas del Sur.
UNCOOPAC, R.L.	Unión Nacional de Cooperativas de Puertos.
URCOZON, R.L.	Unión Nacional de Cooperativas del Norte.
UTIEG	Unidad Técnica de la Igualdad de Género de la Asamblea Legislativa.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Introducción

El movimiento cooperativista cuenta con gran influencia en el entorno mundial, donde el 12% de la población mundial es cooperativista, representando un total de tres millones de cooperativas. Se reconoce y exalta dicha influencia con la celebración del Día Internacional de las Cooperativas desde 1923 y mediante la declaración del año 2012, como el Año Internacional de las Cooperativas por parte de la Organización de Naciones Unidas. (ONU, s.f., párr. 1).

El modelo cooperativo abierto permite el acceso de las personas a crear riqueza y disminuir pobreza fomentando la igualdad. En todo el mundo, el cooperativismo emplea al 10% de la población activa, o sea 280 millones de personas. (ONU, s.f., párr. 3).

Los y las ciudadanas de todos los países del orbe mejoran y pueden mejorar aún más sus vidas mediante el cooperativismo nacional, de igual manera lograr avances en lo cultural, político, social, comunitario, económico, entre otros. El movimiento cooperativo es reconocido como un punto de apoyo en el desarrollo de las personas a nivel nacional e internacional.

En Costa Rica, el VI Censo Nacional Cooperativo del año 2012 reconoce el aporte a la economía de amplios sectores de la población que, con el modelo cooperativo han encontrado la mejor opción de desarrollo económico para sus familias y comunidades.

El impacto positivo en el país del movimiento genera la democratización de la economía y realza al Estado Costarricense que, por la vía de INFOCOOP, cuenta con información veraz y oportuna para generar políticas públicas acordes con la realidad de las cooperativas.

La presente tiene como norte analizar las brechas de género en la participación de las mujeres en la dirección política y gerencial de las cooperativas de producción medianas y grandes en Costa Rica, en los organismos auxiliares y de integración, así como en la representación cooperativa en instituciones públicas durante el periodo 2012 - 2016.

Se espera contribuir para que las mujeres cooperativistas puedan disfrutar de una igualdad real en el momento de proponer sus nombres para ocupar cargos de representación en las cooperativas y de estas ante organizaciones nacionales e internacionales.

De acuerdo con el Programa Estado de la Nación & INFOCOOP el censo 2012 ofrece amplia información para postular cuestionamientos sobre el origen de las brechas-y, los factores que contribuyen a su aumento o disminución, entendiendo que los valores y principios cooperativos por sí mismos no aseguran una mayor participación de las mujeres. Los diversos órganos de las cooperativas señalan resultados para los Consejos de Administración donde predomina un 68% de hombres sobre el 32% de mujeres; los Comités de Vigilancia con un 62% de hombres y 38% de mujeres y; una mayor paridad en el Comité de Educación y Bienestar Social con 46% de hombres y 54% de mujeres.

Las brechas de género existentes y las desigualdades económicas, los estereotipos provenientes quizás de una cultura patriarcal que determina la permanencia de las mujeres en el ámbito privado, la falta de oportunidades e inequidad en la estructura organizacional, la normativa que no considera las condiciones específicas de las mujeres y, violencia simbólica relacionada con la negación al uso de la palabra, exclusión de conversaciones, desatención de sus ideas una vez nombradas en cargos directivos, baja autoestima y las razones de la negación a participar en procesos de elección, son preguntas a tratar de responder.

1.2. Antecedentes

La geografía económica y social de las últimas décadas en Costa Rica ha sido permeada por los procesos de la globalización y de apertura de mercados impulsados desde los años ochenta del siglo anterior. Se muestran cambios de relevancia en la estructura productiva del país y en la organización y posición de los sectores sociales, pasando de una organización social de predominancia agropecuaria a una sociedad basada en la prestación de servicios.

El movimiento cooperativo costarricense también evolucionó con los cambios impulsados en el entorno nacional. Según el censo nacional del año 2012, las principales actividades económicas del cooperativismo son las que se muestran en el cuadro 1, destacándose las del Sector Servicios, con más del 50% de las empresas (actividades financieras y de seguros 22,2%; comercio al por mayor y al detalle 12,7%; enseñanza, capacitación y asistencia técnica 10,3%; transporte y almacenamiento 9,0%; actividades de servicios varios a empresas 2,9%; información y comunicaciones 2,1%; entre otras).

Conforme la publicación del Censo, el período de mayor auge en la cantidad de empresas cooperativas conformadas se muestra en el primer quinquenio de la década de los ochenta del siglo pasado. Para el 2012, además de las cooperativas censadas (376), también se registran 218 cooperativas escolares y estudiantiles.

De acuerdo con su actividad económica las cooperativas se clasifican en tres grandes sectores, que a su vez se desagregan en categorías menores basadas en lineamientos de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las Actividades Económicas (CIIU) v4. Los sectores son:

a) Agricultura, silvicultura y pesca, que incluye las actividades agrícolas, agropecuarias, silvicultura y pesca.

b) Industriales, que son las que desarrollan actividades de la industria manufacturera, extracción de minerales, metalíferos y las salineras.

c) Servicios, que incluye los servicios en general que dan las cooperativas.

Estas tres categorías a nivel general se segregan en grupos más pequeños de acuerdo con la nomenclatura del CIU v4, según el siguiente detalle:

Cuadro 1 Actividad económica principal de las cooperativas, resumen por grandes sectores, según nomenclatura del CIUv4.

Actividades Económicas	Cantidad de cooperativas	En % del total
Actividades Financieras y de Seguros	84	22,2
Comercio por mayor y detalle	48	12,7
Industrias manufactureras	46	12,2
Agricultura, ganadería, silvicultura, pesca	39	10,3
Enseñanza, capacitación y asistencia técnica	39	10,3
Transporte y almacenamiento	34	9,0
Alojamiento y Servicios de Comidas	17	4,5
Actividades de servicios varios a empresas	11	2,9
Información y comunicaciones	8	2,1
Atención salud humana y asistencia sociales	6	1,6
Entretenimiento y recreativas	6	1,6
Otras actividades de servicios (*)	6	1,6
Suministros de electricidad	5	1,3
Gestión de deshecho y suministro agua	5	1,3
Explotación de minas y canteras (y salineras)	4	1,1
Construcción	3	0,8
Actividades inmobiliarias	2	0,5
No hay claridad sobre sus actividades	13	3,7
TOTALES	376	100,0

Fuente: (Programa Estado de la Nación & INFOCOOP, 2012, p. 16)

(*) Incluye servicios funerarios, diseño gráfico e imprenta, administración de servicios sanitarios del mercado y otros servicios de acción social.

A pesar de la cantidad y diversidad de instituciones estatales que deben realizar el registro y el control de la cantidad de cooperativas existentes para finales del año 2019, no fue posible identificar una única cifra actualizada de la cantidad de cooperativas legalmente conformadas con sus órganos inscritos al día que operen empresarialmente y que se encuentren al día en sus reportes y pagos de cargas parafiscales del año¹.

Según el censo, la estadística de los últimos cuarenta años es la siguiente:

Gráfico 1 Evolución de la cantidad de cooperativas durante el período 1963 – 2012.

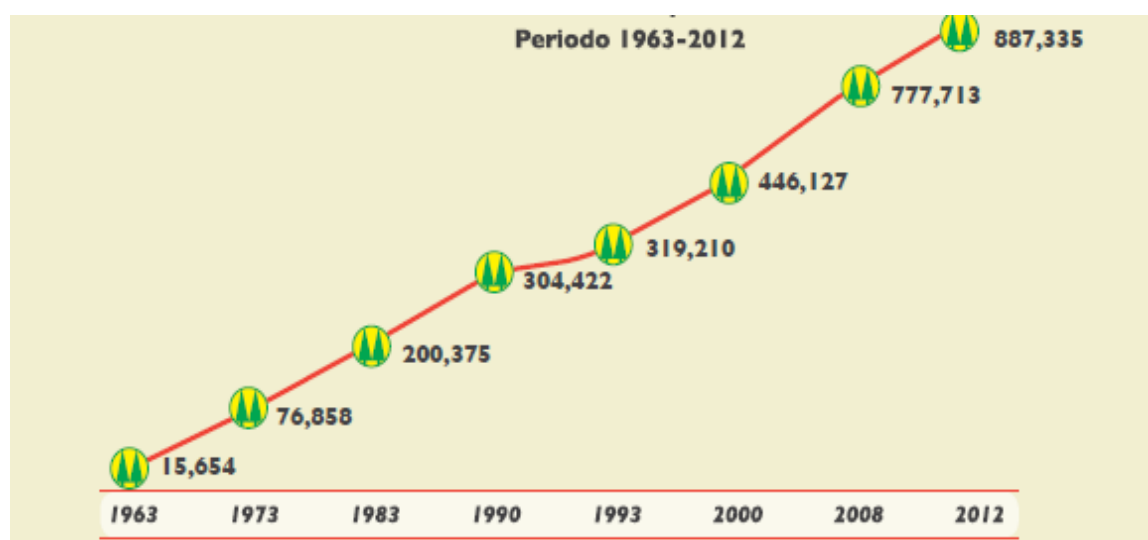


Fuente: (Programa Estado de la Nación & INFOCOOP, 2012, p.7)

¹ Las cooperativas se constituyen mediante asambleas que son inscritas en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), en donde se les extienden los documentos que acreditan la vigencia de las instancias directivas y gerencias y los períodos de validez de los nombramientos. Por otro lado, se encuentra el Departamento de Supervisión de INFOCOOP, donde inscriben los libros legales y contables de las cooperativas, se realizan auditorías a los organismos cooperativos, se revisan los estados financieros, y se realizan los estudios para determinar la disolución de una cooperativa, entre otros aspectos. Adicionalmente, tanto en el Consejo Nacional de Cooperativas (CONACOOOP), como en la Comisión Permanente de Cooperativas de Autogestión (CPCA), conforme corresponda a cada uno, se llevan los registros sobre la cancelación anual de cargas parafiscales y la información que corresponda para las bases de datos que permitan mantener contacto y comunicación con las cooperativas.

Como se observa, se trata de 376 cooperativas². Por su parte, el número de personas participantes en las organizaciones cooperativas muestra una tendencia creciente, pasando de 200 375 personas en 1983 a 887 335 en el 2012, lo que representa *-según el censo-* el 21% de la población nacional, conforme se ilustra en el gráfico siguiente.

Gráfico 2 Evolución del número total de personas asociadas a las cooperativas.



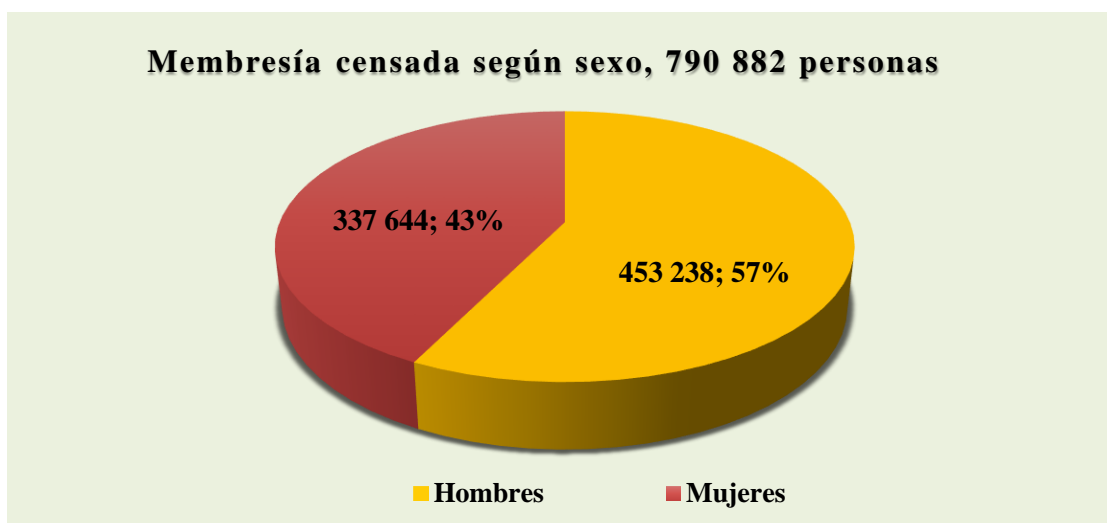
Fuente: (Programa Estado de la Nación & INFOCOOP, 2012, p.7)

No obstante, la cifra de cooperativistas que muestra el gráfico anterior, el censo abarcó solo a 860 255 personas, pero, se obtuvieron datos de la distribución por sexo de 790 882 personas³. Específicamente, 453 238 (el 57%) hombres y 337 644 (43%) mujeres.

² En el capítulo II, “Marco Teórico” se desarrolla ampliamente sobre la estructura y organismos existentes en el Sector Cooperativo.

³ En la publicación de resultados del censo, se encuentran datos divergentes en cuanto al número de cooperativas, el total de personas asociadas y la distribución por sexo de la membresía. En este trabajo de investigación se respetan los datos publicados y cuando se requiere, se alerta a las personas lectoras de las discrepancias existentes.

Gráfico 3 Número de personas censadas, distribuidas por sexo.



Fuente: (Programa Estado de la Nación & INFOCOOP, 2012, p. 23)

A continuación *-según datos del censo-* se presenta de forma comparativa la participación de hombres y mujeres en las cooperativas de base, de acuerdo con el modelo que desarrollan y de acuerdo con la rama de actividad económica en la que se desempeñan.

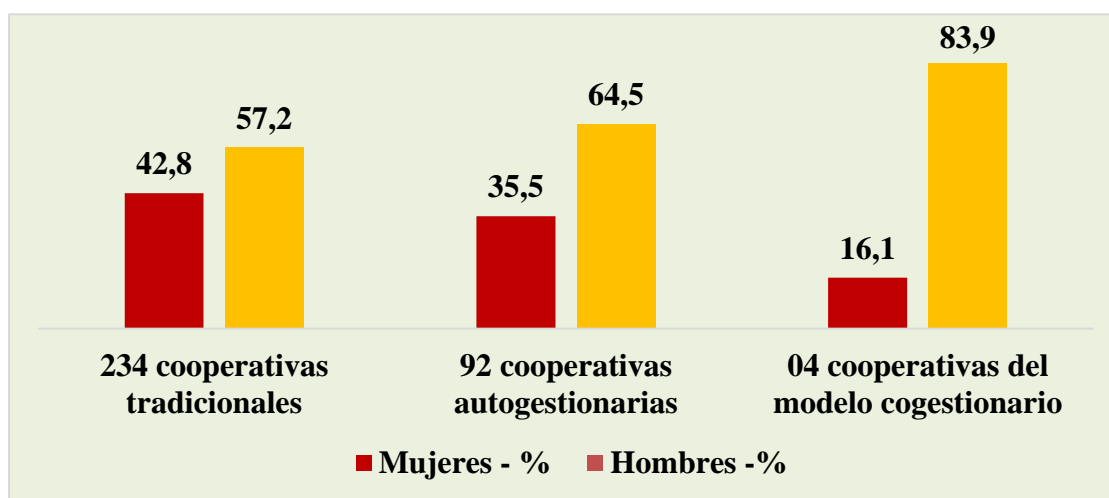
Según el modelo, las cooperativas pueden ser tradicionales, autogestionarias y co-gestionarias.

- En las 234 cooperativas tradicionales (membresía de 785 065 personas) el 57,2% son hombres (449 131) y el 42,8% mujeres (335 922)⁴.
- En las 92 cooperativas autogestionarias (membresía de 4 037 personas) el 64,5% son hombres (2 604) y el 35,5% mujeres (1 433 personas).

⁴ Las cooperativas tradicionales son 236, pero 2 no proporcionaron datos por sexo de su membresía (representando entre estas dos, 69 961 personas); y según indica el censo, en total las 236 cooperativas representan 855.027 personas asociadas. Y para las 234 cooperativas, se reportan 785 053 personas entre hombres y mujeres, pero cuando se comprobó la suma de los datos se encontró que la suma no coincide con el dato publicado, siendo lo correcto 855 014 personas. De igual forma, la distribución entre hombres y mujeres de 785 065 personas que integran 234 cooperativas tradicionales tampoco corresponde estrictamente a la que indica el documento del censo.

- En las 4 cooperativas de modelo co-gestionario (1.792 personas asociadas), el 83,9% son hombres (1.503 personas) y el 16,1% mujeres (289).
- 44 cooperativas están constituidas como organismos de integración.

Gráfico 4 Composición por sexo de la membrecía de las cooperativas, según modelo.

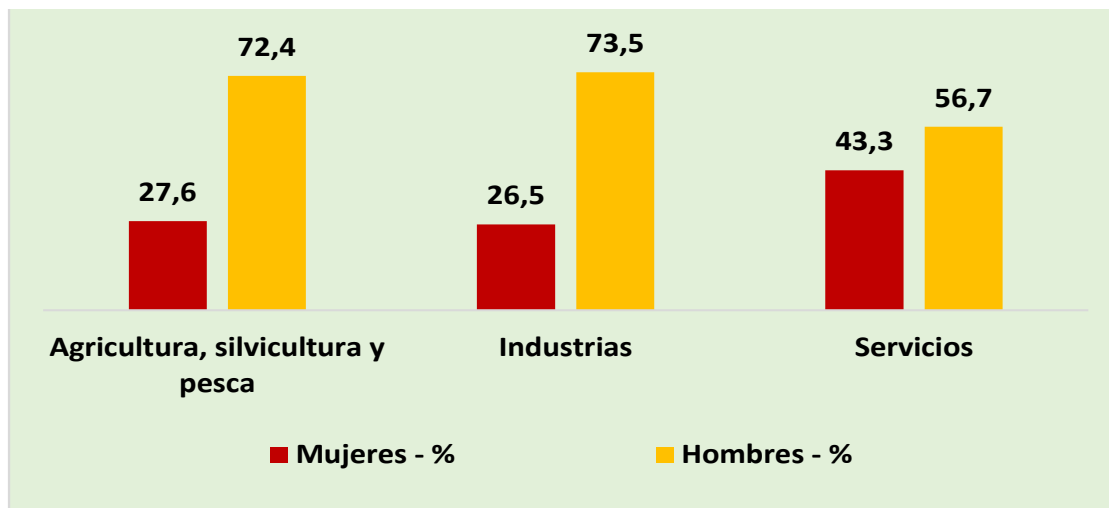


Fuente: (Programa Estado de la Nación & INFOCOOP, 2012, p. 24)

En las cooperativas tradicionales *-la mayoría de las cuales se desempeñan principalmente en el área de los Servicios-* la membrecía de hombres y mujeres presenta *-según el censo-* la menor brecha por sexo, lo que probablemente se produce por la influencia de las cooperativas de personas educadoras, de las cooperativas de ahorro y crédito y de las cooperativas de servicios masivos como las de electrificación. Por su parte, como se observa en los modelos autogestionario y co-gestionario, la participación de mujeres en la membrecía es significativamente menor.

El gráfico siguiente muestra la participación de hombres y mujeres en las cooperativas de base, según el sector de actividad económica.

Gráfico 5 Composición por sexo de la membrecía, según el sector de actividad económica de las cooperativas.



Fuente: (Programa Estado de la Nación & INFOCOOP, 2012, p. 24).

Profundizando en el análisis de datos según esta clasificación, se observa que, en las cooperativas agrícolas, de silvicultura y pesca, el censo registra 15 013 (100%) personas asociadas, de las cuales 10 866 son hombres (72,4%) y 4 147 mujeres (27,6%). En las industrias se reportan 14 164 personas asociadas (100%); y de ellas 10 413 son hombres (73,5%) y 3 751 mujeres (26,5%). En el área de Servicios se registran 761 705 personas asociadas⁵, los hombres constituyen 431 959 personas (56,7%) y las mujeres 329 746 (43,3%).

Obsérvese que, en las cooperativas dedicadas a la industria y en las agrícolas, silvicultura y pesca, de cada 10 cooperativistas, menos de 3 son mujeres. De igual manera, por modelo (gráfico 4), la brecha visible por sexo es sustancial y relativamente mayor en las cooperativas autogestionarias y en las de cogestión.

⁵ Dos cooperativas no suministraron datos de membrecía segregados por sexo y reportaron 69.961 personas.

Composición por sexo de las personas que integran los cuerpos directivos⁶ de las cooperativas. Según el censo, en el Consejo de Administración (CAD) que es la instancia asociativa administrativa superior de las cooperativas, la participación de hombres y mujeres se muestra a continuación:

Cuadro 2. Composición por sexo de las personas que conforman los cuerpos directivos.

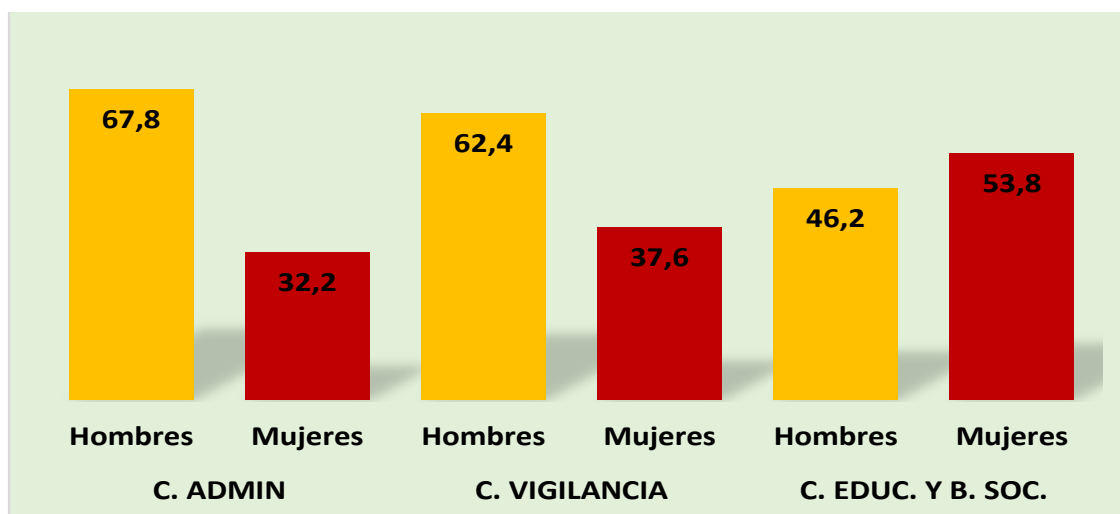
Cuerpo Directivo	Sexo	Censo 2012		Sexo de las personas que ocupan la Presidencia del CAD	
		TOTAL	%	TOTAL	%
CONSEJO DE ADMINISTRACION	Hombres	1742	67,8	292	77,9
	Mujeres	829	32,2	83	22,1
	Total	2.571	100,0	375	100
COMITÉ DE VIGILANCIA	Hombres	753	62,4		
	Mujeres	453	37,6		
	Total	1.206	100,0		
COMITÉ DE EDUCACIÓN Y BIENESTAR SOCIAL	Hombres	521	46,2		
	Mujeres	607	53,8		
	Total	1.128	100,0		

Fuente: (Programa Estado de la Nación & INFOCOOP, 2012, p. 25)

⁶ Las instancias de gobierno corporativo de las cooperativas por Ley son 3 órganos colegiados y la Gerencia. Los órganos colegiados se eligen en las Asambleas Generales convocadas para esos efectos, y son el Consejo de Administración, el Comité de Vigilancia y el Comité de Educación y Bienestar Social (CEBS). Cada cooperativa, según sus necesidades define otras instancias gerenciales y administrativas, así como las comisiones de trabajo que requiere.

Gráficamente los datos se ilustran a continuación:

Gráfico 6 Brechas de género en la conformación de los cuerpos directivos de las cooperativas, en porcentajes del total de personas integrantes.



Fuente: (Programa Estado de la Nación & INFOCOOP, 2012, p. 25)

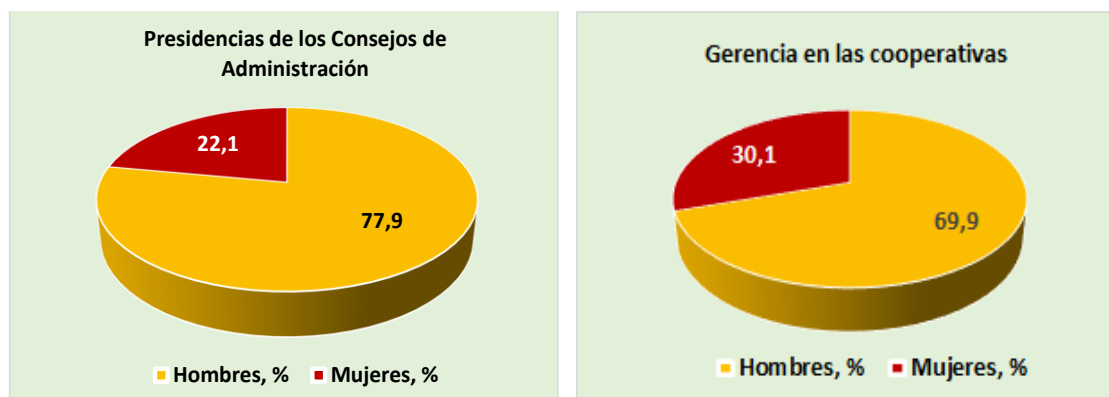
Como puede observarse, de cada diez integrantes del Consejo de Administración tres son mujeres. En los Comités de Vigilancia, segundo órgano de importancia en el gobierno corporativo de la cooperativa, las mujeres ocupan prácticamente cuatro de cada diez puestos y, en los Comités de Educación y Bienestar, cuya función es de carácter social y educativa, la participación de las mujeres es sustancialmente mayor, ocupando cincuenta y cuatro de cada 100 puestos.

Presidencia de los Consejos de Administración y Gerencia en las cooperativas censadas. El cuadro 2 muestra que, de cada cien personas que ocupan los puestos de Presidencia de los Consejos de Administración, veintidós son mujeres y setenta y ocho hombres y, en lo que a gerencias se refiere, las mujeres ocupaban tres de cada diez puestos. Dicha situación en términos relativos es mejor en el sector de cooperativas de Autogestión.

Pero, si se analiza en función del tamaño de las organizaciones, el porcentaje mayor de mujeres gerentes se observa en las cooperativas medianas y en las cooperativas industriales. En sentido opuesto, la menor apertura hacia las mujeres como gerentes se presenta en las cooperativas de Servicios, en las cooperativas de tamaño grande y en los organismos cooperativos de integración.

Gráficamente la situación es la siguiente:

Gráfico 7 Brechas de género en los cargos de Presidencia de los Consejos de Administración y Gerencias.



Fuente: (Programa Estado de la Nación & INFOCOOP, 2012, p. 25).

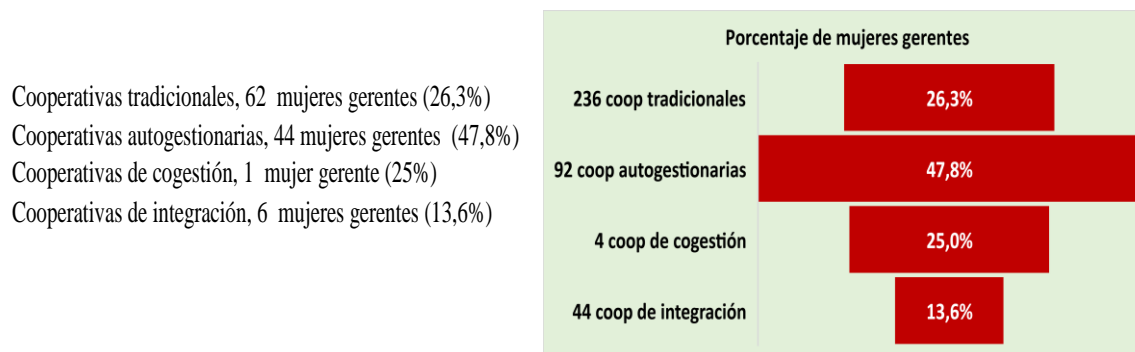
Nota: Datos para las presidencias de los CAD de 375 cooperativas y de 376 cooperativas para los puestos de Gerencia.

Al profundizar sobre la participación de mujeres en los puestos gerenciales, el censo provee datos de las cooperativas de acuerdo con su modelo, con su tamaño y, en función del sector de actividad económica en que se desempeñan dichas organizaciones, lo que se ilustra a continuación.

De acuerdo con el modelo de las cooperativas:

La situación que registra el último censo se muestra en el siguiente gráfico.

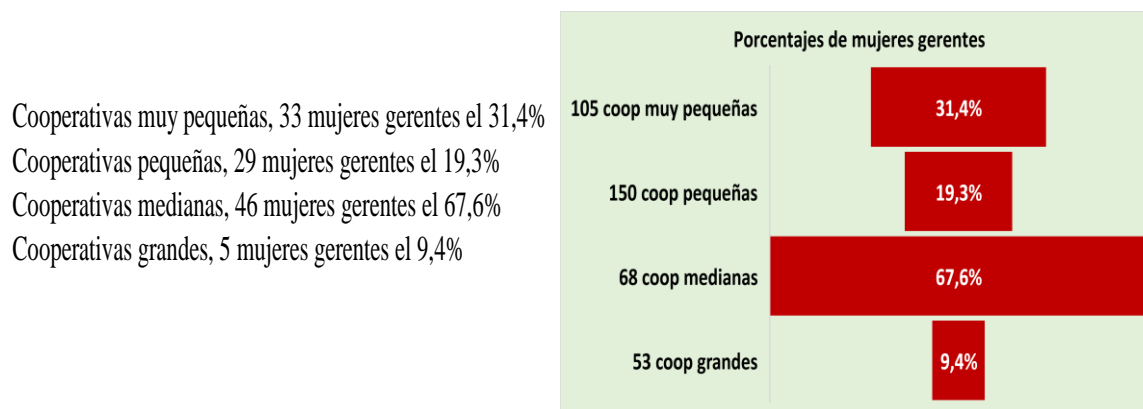
Gráfico 8 Sexo de las personas que ocupan la Gerencia de las cooperativas, según modelo.



Fuente: (Programa Estado de la Nación & INFOCOOP, 2012, p. 25).

Con respecto al tamaño de las cooperativas:

Gráfico 9 Sexo de las personas que ocupan la Gerencia de las cooperativas, según tamaño.

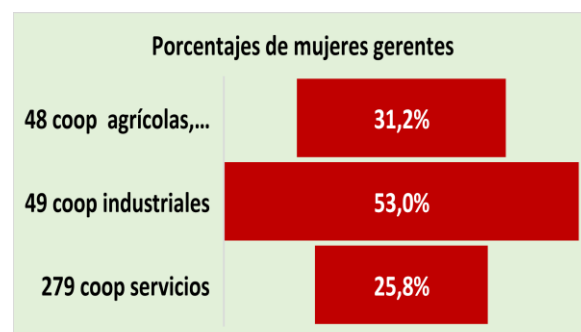


Fuente: (Programa Estado de la Nación & INFOCOOP, 2012, p. 25).

Con respecto al sector económico en el que se desempeñan las cooperativas:

Gráfico 10 Sexo de las personas que ocupan la Gerencia de las cooperativas, según sector económico en que participaban.

Cooperativas agrícolas, de silvicultura y pesca, 15 mujeres gerenciaban el 31,2%.
Cooperativas industriales, 26 mujeres gerenciaban el 53%.
Cooperativas de servicios, 72 mujeres gerentes eran el 25,8%.



Fuente: (Programa Estado de la Nación & INFOCOOP, 2012, p. 25).

En relación con los puestos de trabajo, la integración de hombres en calidad de personas trabajadoras de las cooperativas resulta abrumadora, si se compara con los puestos ocupados por mujeres, según se observa en el cuadro siguiente.

Cuadro 3 Brechas de género en la distribución por sexo de las personas que laboran en las cooperativas.

Áreas en que se ubican los puestos contratados	Sexo	Censo 2012	
		Total	%
AREA ADMINISTRATIVA	Hombres	6.422	69,4
	Mujeres	2.838	30,6
	Total	9.260	100
AREA DE PRODUCCION DE SERVICIOS (*)	Hombres	6.097	73,3
	Mujeres	2.206	26,7
TOTAL		8.303	100

Fuente: (Programa Estado de la Nación & INFOCOOP, 2012, p. 26).

Nota (*): 149 cooperativas no cuentan con personas trabajadoras en el área de producción y servicios.

El censo deja percibir la ausencia de esfuerzos por diseñar procesos de recolección de datos que permitan conocer no solo las asimetrías en la participación entre hombres y mujeres en el ámbito de la vida política de las cooperativas sino y principalmente, las situaciones de carácter económico, social y cultural sobre las que se construyeron y cimentaron las asimetrías en el acceso al poder político y por ende a las instancias de dirección y toma de decisiones en el cooperativismo.

Ahora bien, la ausencia de un enfoque de género en el diseño del censo se produce a pesar de que el Estado costarricense *-incluso con décadas de antelación-* ratificó convenios internacionales y promulgó legislación asumiendo los compromisos internacionales dirigidos a promover la equidad de género. Adicionalmente *-previo al censo-*, se aprobaron y promovieron en Costa Rica *-producto de las luchas de las mujeres-* una serie de iniciativas nacionales, como leyes, decretos y programas para orientar el accionar de las instituciones públicas e impulsar el compromiso de construir una sociedad más equitativa para hombres y mujeres⁷.

Además, para el 2012 el sector cooperativo ya había sido prolífero y contundente en materia de acuerdos, estrategias y lineamientos establecidos por sus congresos⁸, que debían implementarse para lograr las transformaciones institucionales y sectoriales necesarias para eliminar la discriminación en contra de las mujeres. Se habían realizado doce congresos cooperativos. Los Congresos X (2001) y XI (2006) con especial énfasis abordan el tema de equidad de género. También lo hace el XII Congreso (2010).

⁷ En el apartado 2.2. se presenta la síntesis de las Convenciones Internacionales y leyes que refrendan acuerdos para la Equidad de Género y la lucha contra la discriminación de las mujeres. De igual manera, se analiza el marco de las leyes e iniciativas nacionales con similares objetivos.

⁸ Ver en el anexo 5 la síntesis de las reflexiones y acuerdos de los congresos cooperativos para eliminar la discriminación contra las mujeres en el acceso a las instancias de poder y toma de decisiones, así como construir una efectiva igualdad de género, acorde con los principios y valores cooperativos.

Los aspectos relevantes aprobados por los congresos cooperativos que se consideran antecedentes para esta investigación se detallan a continuación.

En el **X Congreso (2001)**⁹ se reconoce:

Tabla 1 Principales acuerdos del X Congreso Cooperativo (2001) en materia de equidad de género.

	Acuerdos	¿Qué hacer?
<p>X CONGRESO COOPERATIVO</p> <p>Se reconoce que: (Punto 3) “al realizar un balance sobre los esfuerzos hechos por las mujeres, los recursos invertidos y los logros obtenidos, nos percatamos que muchos de estos logros no se han mantenido por una serie de obstáculos que impidieron articular todas las acciones en función de los intereses de las mujeres de una manera consistente” (CONACOOOP & INFOCOOP, 2001, p. 131).</p>	IX.6.- Realizar una revisión y cambio de las definiciones con respecto al tema de género, que incorpore a las organizaciones de la sociedad civil y del sector de la Economía Social practicantes de los principios de la cooperación para darle perspectiva de género a toda la normativa, lo mismo que a nuestro accionar cotidiano (...) Darle una perspectiva de género a toda la normativa (ley, estatutos, reglamentos) (CONACOOOP & INFOCOOP, 2001, p. 133).	IX.6.- Analizar y aplicar los cambios necesarios en algunos elementos de los marcos normativos (ley, estatutos, reglamentos), que resulten discriminatorios para la mujer. b.- Asignar recursos específicos para cooperativas integradas especialmente por mujeres. (...) e. Asegurar que la planificación y dotación de recursos en las organizaciones cooperativas, tomen en cuenta los intereses de las mujeres, de tal manera que se cuente con el apoyo político en la asignación de recursos financieros y asistencia técnica, canalizando el apoyo respectivo por medio del CNMC. (CONACOOOP & INFOCOOP, 2001, p. 134).
	IX.7.-Concibe como imperativo que las cooperativas y entes cooperativos nacionales respeten las leyes vigentes y, por tanto, los tratados internacionales que establecen mecanismos para la equidad de género (...) incluyendo la participación de las mujeres en un 40% en los puestos de dirección y otros medios para lograr que las mujeres lleguen a puestos de dirección en los organismos cooperativos nacionales e internacionales.	

⁹ Documento publicado por INFOCOOP sobre el Décimo Congreso Nacional del Movimiento Cooperativista, San José, Costa Rica. 2002.

	(CONACOOOP & INFOCOOP, 2001, p. 135).	
	IX.14. Se solicita que se brinde un espacio al CNMC, para que se incorpore al grupo que toma decisiones en INFOCOOP, en cuanto a la asignación de recursos para el desarrollo de las personas en las cooperativas con perspectiva de equidad, como política permanente en las cooperativas. (CONACOOOP & INFOCOOP, 2001, p. 137).	

Fuente: Publicación sobre los acuerdos del X Congreso Cooperativo Nacional.

Nota: En el anexo 5, se presenta el documento con la totalidad de los acuerdos tomados.

En el **XI Congreso Cooperativo**¹⁰, se reconoce:

Tabla 2 Principales acuerdos del XI Congreso Cooperativo (2006) en materia de equidad de género.

XI CONGRESO COOPERATIVO	Acuerdos Se manifiestan los siguientes compromisos y la voluntad de impulsarlos	¿Qué hacer?
“10. Existe una serie de transformaciones en el entorno, así como legislación y avances en materia de participación de la mujer que ameritan ser tomadas en cuenta por el cooperativismo para abrir espacios a las mujeres”.	i) “Establecer mecanismos de participación que permitan a las mujeres, mayores posibilidades para contribuir a la gestión de las empresas y la democratización del cooperativismo nacional. j) Visibilizar el aporte de la mujer al surgimiento	Tomar en cuenta las transformaciones de entorno y la legislación en materia de participación de la mujer. (CONACOOOP, INFOCOOP & CPCA, 2006, p.80)

¹⁰ Ver en el anexo 5, los temas de género y equidad del XI Congreso Nacional Cooperativo. Además, se remite a la publicación denominada “UNDECIMO CONGRESO NACIONAL COOPERATIVO. Acuerdos y Resoluciones”, realizada por el Consejo Nacional de Cooperativas, el Instituto Nacional de Fomento Cooperativo y la Comisión Permanente de Cooperativas de Autogestión.

XI CONGRESO COOPERATIVO	Acuerdos Se manifiestan los siguientes compromisos y la voluntad de impulsarlos	¿Qué hacer?
(CONACOOOP, INFOCOOP & CPCA, 2006, p.80)	y consolidación del cooperativismo costarricense” (...) (CONACOOOP, INFOCOOP & CPCA, 2006, p. 80)	
<p>“11. Aun cuando no existan datos específicos resultado de una encuesta de todo el sector cooperativista sobre la discriminación por género hacia las mujeres con relación al tema de inclusión laboral, las mismas en diferentes espacios de construcción colectiva, han planteado el tema como un hecho real desde Congresos Cooperativos anteriores”. (CONACOOOP, INFOCOOP & CPCA, 2006, p.80)</p>	<p>“Acuerdo I.6.- Impulsar un programa de Formación para el Liderazgo femenino que se fundamente en el desarrollo personal y de autoestima” (...) (CONACOOOP, INFOCOOP & CPCA, 2006, p. 88).</p>	<p>“i. Lograr que INFOCOOP financie el programa. ii. Llegar a todas las regiones y no solo al área metropolitana. iii. Basar el proceso en el mecanismo de formador de formadores. (...) v. Producir materiales y manuales que den sustento al Programa. (...) viii.- Abordar en el programa temas de liderazgo, emprendimiento empresarial, capacitación técnica entre otros”. (CONACOOOP, INFOCOOP & CPCA, 2006, p. 88-89).</p>
<p>“12. Las mujeres han identificado varios requerimientos para su inclusión laboral en el sector cooperativo, tales como una mayor participación en los puestos de toma de decisión, una mayor asociatividad, mejor capacitación, espacios para el desarrollo de empoderamiento y destrezas en liderazgo, un proceso de sensibilización hacia el tema</p>	<p>“Acuerdo I.7.- Establecer mecanismos de participación -donde proceda- que posibiliten a las mujeres mejores opciones para contribuir a la gestión de las empresas y la democratización del cooperativismo nacional. (...) Crear condiciones para que exista una participación de la mujer acorde a la Ley de</p>	<p>i.- Definir cuotas de un 50% -en una relación proporcional a la cantidad de asociadas-, en los espacios de representación de empresas cooperativas. ii.- Promover mecanismos efectivos para la participación del 50% de mujeres en organismos de segundo grado y sus órganos de dirección y consejos de administración.</p>

XI CONGRESO COOPERATIVO	Acuerdos Se manifiestan los siguientes compromisos y la voluntad de impulsarlos	¿Qué hacer?
de género de hombres y mujeres en el sector, apoyo a los proyectos de emprendimientos de mujeres, entre otros.” (CONACOOOP, INFOCOOP & CPCA, 2006, p.80)	Igualdad Real”. (CONACOOOP, INFOCOOP & CPCA, 2006, p.89)	<p>iii.- Establecer mecanismos por parte de CONACOOOP, para el efectivo cumplimiento de la Ley de Igualdad Real. (...)</p> <p>vi.- Promover proceso de sensibilización en el sector para la equidad de género que parta de:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Integración de procesos de formación humana y autoestima, además de actividades de concientización en temas como género, relación padres-hijos, valores y violencia intrafamiliar. ▪ Restructuración del CNMC y la constitución de Comisiones de la Mujer en cada cooperativa. ▪ Capacitaciones a los padres para que impulsen el cooperativismo a sus hijos y la igualdad real. (...) <p>x.- Tener en cada cooperativa en su plan estratégico una política de género como proceso constante que identifique los intereses de las mujeres.</p> <p>xi.- Poner en práctica un sistema de evaluación, seguimiento y retroalimentación, respecto a las acciones de género. (CONACOOOP, INFOCOOP & CPCA, 2006, p. 89-90)</p>

En el **XII Congreso Cooperativo**¹¹ se emiten los siguientes acuerdos y resoluciones.

Tabla 3 Principales acuerdos del XII Congreso Cooperativo (2010) sobre equidad de género.

XII CONGRESO COOPERATIVO	Acuerdos	¿Que hacer?
	El Cooperativismo como actor político	9.-Promover en el ámbito nacional el modelo de organización y gestión cooperativa que incorpore la igualdad, equidad, innovación, sostenibilidad, gobernabilidad y el desarrollo local; que permita impulsar el desarrollo empresarial. (CONACOOOP, INFOCOOP & CPCA, 2010, p.34)
	El cooperativismo para la gestión y competitividad	4.-Crear sellos con certificaciones sobre (producción orgánica, tecnología limpia, perspectiva de género, construcción amigable con el ambiente, encadenamiento cooperativo entre otros). (CONACOOOP, INFOCOOP & CPCA, 2010, p.38)

Fuente: (CONACOOOP, INFOCOOP & CPCA, 2010, p. 34 y 38)

Nota: En el anexo 5, se registran los acuerdos del Congreso para la equidad e igualdad de género.

El sector cooperativo, a través de su máxima autoridad que son los Congresos, ha sido abundante en la aprobación de acciones y orientaciones generales y específicas que debían impulsarse por todos los entes cooperativos, muy particularmente por el CONACOOOP y su Asamblea Plenaria, para lograr la equidad de género y la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, asegurando el cumplimiento de los valores y principios cooperativos de

¹¹ XII CONGRESO NACIONAL COOPERATIVO. (2010). Memoria de los Acuerdos y Resoluciones. CONACOOOP, INFOCOOP y CPCA.

forma que, las personas se integren a organizaciones socio productivas en las que se practique el verdadero respeto de la dignidad humana.

1.3. Justificación de la investigación

Los datos que se han expuesto muestran las amplias brechas de género a nivel de la membrecía, de la participación de las mujeres en las instancias de dirección política y gerencial de sus cooperativas y también en la contratación de puestos de trabajo, lo que evidencia *-para la época del censo-* falta de sensibilización, ausencia de compromiso para introducir cambios en la cultura y en la “política” cooperativa, así como, una escasa articulación de esfuerzos en las cooperativas de base y en los organismos cooperativos de integración y representación en favor de los intereses de las mujeres cooperativistas. Las cifras muestran el predominio de una cultura patriarcal dentro del sector cooperativo.

Por ello, siendo la inequidad de género tan evidente por las cifras aportadas, resulta necesario conocer con nuevos datos si con el transcurrir de los años; la realización de nuevos congresos; las acciones de sensibilización y concientización que pudiesen haber sido impulsadas por la institucionalidad pública relacionada (INFOCOOP, INAMU, MEIC, MAG y MTSS), así como; por los entes cooperativos privados de interés público (CONACOOOP, CPCA, CENECOOP, Federaciones y Uniones cooperativas) o; por los entes cooperativos internacionales asentados en el país (Alianza Cooperativa Internacional *-ACI-*, y la Confederación de Cooperativas del Caribe y Centroamérica *-CCC-CA-*), así como por; la influencia de gran cantidad de convenios internacionales que se habían traducido en leyes y decretos nacionales (anteriores y posteriores al censo 2012), se habían producido cambios sustanciales en la situación y posición de las mujeres dentro del Sector cooperativo.

Específicamente, los congresos en los que se ha enfatizado aprobaron gestionar cambios en la normativa (leyes, reglamentos, estatutos), en los presupuestos y planes estratégicos para crear herramientas de apoyo al desarrollo empresarial de las mujeres cooperativistas; a definir mecanismos de verificación y seguimiento (creación de un sistema

de estadísticas con perspectiva de género para medir la gestión de las instituciones y de las cooperativas); realizar auditorías sociales, evaluaciones periódicas de resultados e impactos y a establecer políticas públicas y programas de nivel nacional, regional y sectorial que contribuyan a cerrar las brechas de género, aspectos de estratégica importancia para asegurar la promoción y el desarrollo de un cooperativismo de valores y principios que contribuya efectivamente a la construcción de una sociedad costarricense justa e inclusiva.

También se requiere conocer la percepción de las mujeres cooperativistas (con puestos de dirigencia, gerencia, y especialistas) y de los hombres dirigentes del sector, sobre la ejecución de los programas o acciones aprobadas por los congresos, dirigidas a sensibilizar a hombres y mujeres para asegurar la equidad e igualdad en la participación y en el acceso al poder de hombres y mujeres.

Los sondeos previos al diseño de la investigación sugieren que, el sector cooperativo requiere promover formas cooperativas de organización empresarial y social de manera creativa y flexible, tal que, mediante esquemas de participación inclusiva, equitativa, económica y socialmente responsable, se asegure que las mujeres, las personas jóvenes, las personas adultas mayores y en general la sociedad en su conjunto, puedan participar y aportar mejorando la eficiencia y la competitividad de las empresas y organizaciones cooperativas y de la economía del país, en general.

Otros estudios, como Forbes (2014) comprueban que, las mujeres son una población de valor estratégico para la economía de los países desde los escenarios de lo socio productivo, empleabilidad, necesidad de promover la diversidad de los nuevos liderazgos y perspectivas en la gestión, la dirección y toma de decisiones de las empresas. (párrs. 1-11).

Desde dicha óptica, el aseguramiento de la equidad para la igualdad de género se convierte en una ventaja competitiva para el cooperativismo, pues promueve un mejor aprovechamiento del capital humano representado por las mujeres, cuya fuerza de trabajo

adquiere en los últimos años una mejor calificación educativa, en comparación con la de los hombres.

1.4. Planteamiento del problema y preguntas de la investigación

El problema que aborda la investigación es el siguiente.

Existencia de brechas de género en la participación de las mujeres en la dirección política y gerencial de las cooperativas de producción medianas y grandes en Costa Rica, en los organismos auxiliares y de integración, así como en la representación cooperativa en instituciones públicas, que evidencia una cultura organizacional patriarcal, que ha profundizado la desigualdad en la participación y en el acceso al poder de hombres y mujeres; y que también impacta de manera negativa las oportunidades de las mujeres para crear y desarrollar sus propias iniciativas emprendedoras de tipo cooperativo.

La investigación pretende dar respuesta a las siguientes preguntas:

1-. ¿Cuáles son las brechas de género que existen en la participación de las mujeres en las instancias de dirección política y gerencial de las cooperativas de producción de tamaño mediano y grandes, en los organismos auxiliares y de integración, así como en la representación cooperativa en instituciones públicas?

2-. ¿Cuáles son las causas y consecuencias que generan las brechas de género encontradas?

3-. ¿Cuáles son las competencias y el perfil que deben tener las mujeres cooperativistas para acceder a los puestos de dirección política y gerencial de las empresas cooperativas?

4-. ¿Cuáles son los componentes de una Política Pública o bien cuáles son las medidas o mecanismos necesarios y efectivos para promover y fortalecer la participación

política de las mujeres y contribuir a disminuir las brechas de género dentro del sector cooperativo?

1.5. Objetivos de la investigación

Los objetivos de la investigación se detallan a continuación

1.5.1. Objetivos generales de la investigación

Los objetivos generales son:

a) Identificar y cuantificar las brechas de género que existen y los factores limitantes de la participación de las mujeres en las instancias de dirección política y gerencial de las cooperativas de producción medianas y grandes, en los organismos auxiliares y de integración, así como en la representación cooperativa en instituciones públicas, durante el período 2012 - 2016.

b) Proponer los componentes de una política pública o las medidas y mecanismos necesarios y efectivos para fortalecer el sector cooperativo, contribuyendo a disminuir las brechas de género mediante la participación política activa, representativa y equitativa de las mujeres.

1.5.2. Objetivos específicos de la investigación

Los objetivos específicos de la investigación se desglosaron de la siguiente manera:

a) Diagnosticar las brechas de género existentes en la integración y participación de las mujeres en las instancias de dirección política y gerencial de las cooperativas de producción medianas y grandes, en los organismos auxiliares y de integración, así como en la representación cooperativa en instituciones públicas, durante al período 2012 - 2016.

b) Determinar los factores limitantes, para la participación de las mujeres cooperativistas en las instancias políticas y gerenciales de toma de decisiones de organismos cooperativos.

c) Definir un perfil y competencias necesarias para facilitar el acceso de las mujeres cooperativistas a las instancias de poder político y gerencial de las cooperativas y sus organismos auxiliares y de integración y representación.

d) Definir los componentes de una política pública o las medidas y mecanismos necesarios y efectivos para fortalecer el sector cooperativo, mediante la promoción y el fortalecimiento de la participación de las mujeres cooperativistas en instancias gerenciales y dirigenciales de su sector.

1.6. Tabla de objetivos y variables de la investigación

En este apartado se incluye una síntesis de la tabla de objetivos, variables e indicadores diseñados para la investigación. El desglose de los indicadores estudiados se presenta en la tabla completa incluida en el anexo 1.

Tabla 4 Objetivos y variables de la investigación.

Objetivos	Variables	Definición de la Variable	Fuentes de Información
1. Diagnosticar las brechas de género en la integración y participación de las mujeres en las instancias de dirección política y gerencial de las cooperativas de producción medianas y grandes, en los organismos auxiliares y de integración, así como en la representación cooperativa en instituciones públicas durante al período 2012 - 2016.	1.1. Brechas de género en las instancias directivas y gerenciales de las cooperativas de base, organismos auxiliares y de integración.	Distancias existentes entre hombres y mujeres con referencia a sus oportunidades y validación de sus derechos, al acceso, participación, asignación, uso, control y calidad de recursos, servicios, oportunidades y beneficios.	Estudio documental sobre el estado de la participación de las mujeres en las instancias de dirección política y gerencial de las cooperativas de producción medianas y grandes <u>Fuentes directas:</u> Bases de datos de INFOCOOP y del MTSS. Censo Nacional Cooperativo del 2012
2. Determinar los factores limitantes para la participación de las mujeres cooperativistas en instancias políticas y gerenciales de toma de decisiones de organismos cooperativos.	2.1. Perfil socioeconómico de las mujeres que ocupan posiciones en los cuerpos directivos y gerencia de las cooperativas.	Características socioeconómicas de la población sujeta a estudio.	Mujeres líderes que integran las instancias de dirección política y gerencial de las cooperativas de producción medianas y grandes, los organismos cooperativos auxiliares y de integración y representación. Cuestionario.
	2.2. Perfil técnico de las mujeres que ocupan posiciones en los cuerpos directivos y gerencia de las cooperativas.	Características técnicas de la población sujeta a estudio, para ocupar puestos gerenciales y de dirección política en las cooperativas y en otras instancias del sector	

Objetivos	Variables	Definición de la Variable	Fuentes de Información
	2.3. Brecha salarial en puesto gerencial.	Determina la existencia de una diferenciación en la remuneración entre hombres y mujeres en la posición gerencial.	Mujeres gerentes de las cooperativas de producción medianas y grandes y de los organismos cooperativos auxiliares. Cuestionario.
	2.4. Factores Culturales.	Aspectos de índole cultural que determinan la opinión y la actitud de las personas, para valorar el derecho de las mujeres a ser consideradas en igualdad de condiciones frente a los hombres.	Mujeres y hombres que integran las instancias de dirección política y gerencial de las cooperativas de producción medianas y grandes, los organismos cooperativos auxiliares y de integración y representación. Cuestionario.
	2.5. Factores Familiares.	Aspectos de índole familiar que determinan la posibilidad de las mujeres a postularse en puestos de gerencia o de dirigencia cooperativa.	Cuestionario.
	2.6. Grado de conocimiento y ejecución de los acuerdos de los congresos cooperativos, por parte de la dirigencia, hombres y mujeres) relacionados con la equidad de género.	Permite el interés real de la dirigencia masculina para crear mecanismos y políticas que provoquen la equidad de género dentro del sector a nivel dirigenal y de acceso al poder.	Entrevista a directivos y Directores Ejecutivos.

Objetivos	Variables	Definición de la Variable	Fuentes de Información
3. Definir un perfil y competencias necesarias para facilitar el acceso de las mujeres cooperativistas a las instancias de poder político y gerencial de las cooperativas y sus organismos auxiliares y de integración y representación.	3.1. Competencias cognoscitivas.	Identifica las competencias de orden cognoscitivas que se requieren para facilitar el acceso de las mujeres cooperativistas a las instancias de poder político y gerencial.	Mujeres gerentes y directivas de las cooperativas de producción medianas y grandes y de los organismos cooperativos. Cuestionario.
	3.2. Competencias socio afectivas.	Identifica las competencias de orden socio afectivo que se requieren para facilitar el acceso de las mujeres cooperativistas a las instancias de poder político y gerencial	
4. Definir los componentes de una Política Pública o los mecanismos y acciones necesarios y efectivos para la promoción y fortalecimiento de la participación de las mujeres cooperativistas en instancias gerenciales y dirigenciales de su sector.	4.1. Programas y acciones afirmativas necesarias para la equidad de género.	Identificar los componentes necesarios de una política pública o los mecanismos y acciones efectivas y eficientes para impulsar y promover la equidad de género en el Sector cooperativo	Mujeres y hombres que integran las instancias de dirección política y gerencial de las cooperativas de la muestra. Guía de entrevista dirigida a hombres dirigentes. Cuestionario para mujeres dirigentes.

Fuente: Documento de diseño de la investigación aprobado por el Programa de Maestría.

1.7. Delimitación de la investigación

Los criterios definidos para establecer el marco muestral de cooperativas para el estudio, de las cuáles se entrevistó a mujeres y hombres dirigentes, se detallan a continuación:

- a) El 100% de las cooperativas que tuviesen como actividad económica la producción, entendida como la extracción y transformación y, que al depurar la base de datos inicial estuviesen vigentes y en cumplimiento de los requisitos establecidos.
- b) Los organismos cooperativos, auxiliares y de integración y representación en los que participan las cooperativas de base sujetas a estudio.
- c) Cooperativas de base mixtas en materia de composición por sexo de las personas asociadas.
- d) Las cooperativas catalogadas como medianas y grandes según INFOCOOP¹².
- e) La investigación tiene una cobertura a nivel nacional.

¹² En la publicación sobre los resultados del Censo 2012, página 14, se incluye el criterio de clasificación de las cooperativas según tamaño; específicamente, grandes son aquellas que tienen más de 50 personas trabajadoras; medianas las que tienen entre 10 y 50 personas trabajadoras; las pequeñas cuentan entre 4 y 9 personas y muy pequeñas cooperativas son las que reportan menos de 4 personas trabajadoras.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. El sector cooperativo costarricense y su estructura organizativa¹³

Las cooperativas de base o de primer grado son unidades básicas de carácter empresarial cuya membrecía es asociativa y donde la toma de decisiones es de carácter unipersonal.

La Ley de Cooperativas 4179 y sus reformas, define las cooperativas como: *“Asociaciones voluntarias de personas y no de capitales, con plena personalidad jurídica, de duración indefinida y de responsabilidad limitada, en las que los individuos se organizan democráticamente, a fin de satisfacer sus necesidades y promover su mejoramiento económico y social, como un medio de superar su condición humana y su formación individual, y en las cuales el motivo del trabajo y de la producción, de la distribución y del consumo, es el servicio y no el lucro”*. (Sistema Costarricense de Información Jurídica, 2011, Artículo 2°).

De acuerdo con el Programa Estado de la Nación & INFOCOOP (2012), para la adecuada comprensión del sector cooperativo nacional, conviene tener presente lo siguiente:

- Aproximadamente el 63% de las empresas cooperativas (236) pertenecen al modelo tradicional de gestión, y las cooperativas de autogestión representan casi el 25% del total (92). (p.14).
- Las cooperativas de autogestión (25%), cuentan con 4.037 personas asociadas, mientras que las cooperativas tradicionales (63%) registran 855.026 personas asociadas, lo que configura una importante diferencia en el peso de los diferentes

¹³ El Censo 2012 reporta 236 cooperativas de Modelo Tradicional, 92 cooperativas Autogestionarias, 4 cooperativas de modelo Co-gestionario y 44 cooperativas de Integración. Además, 11 cooperativas no fueron localizadas, 8 inactivas, 9 no censadas por razones diversas y 5 ya no existen en el registro.

modelos en el total de organizaciones cooperativas (no se incluye cogestión). (p. 15 y 23).

Como se indica, según el modelo de organización, las cooperativas se clasifican como: tradicionales (236), autogestionarias (92), de cogestión (4) y de integración (44)¹⁴. (Programa Estado de la Nación & INFOCOOP, 2012, p.14).

Las tradicionales son aquellas en que la persona asociada aporta capital social y recibe a cambio diversos servicios.

Las autogestionarias se distinguen por ser cooperativas de trabajo asociado, es decir cooperativas en donde las personas trabajadoras son propietarias de los medios de producción, trabajan de manera personal y directa y reparten los excedentes conforme a los aportes individuales en trabajo.

Las cooperativas de cogestión son aquellas en que las personas asociadas pueden ser los y las productoras, las personas que trabajan y el mismo Estado.

Las cooperativas de integración son las federaciones y uniones (organismos de segundo grado) nacionales o regionales y sectoriales, que se constituyen con cooperativas de base o de primer grado y las confederaciones (conformadas a su vez por federaciones y uniones), cuya finalidad, según lo que se indica en la página web de CONACOOOP, es:

- a) Orientar y coordinar las asociaciones cooperativas.
- b) Empezar todas aquellas actividades económicas y financieras que tiendan a promover a sus afiliados de toda clase de bienes y servicios.

¹⁴ En 1982, la Ley 6756 crea los modelos cooperativos de autogestión y cogestión y es por ella que se le otorga a CONACOOOP el carácter de ente público no estatal.

c) Comprar y vender, en común, materias primas y productos de las asociaciones afiliadas, así como adquirir los elementos necesarios para su desarrollo y expansión.

d) Representar y defender los intereses de las asociaciones afiliadas. (CONACOOOP, s.f., p. 25).

Las uniones agrupan a organizaciones cooperativas de diferente giro. Las federaciones agrupan a cooperativas de un mismo giro de actividad económica. Pueden ser de nivel nacional o regional. Las uniones cooperativas de carácter nacional son:

Tabla 5 Listado de uniones cooperativas con cobertura nacional.

Siglas	Nombre Completo de las Uniones
UNACOOOP R.L.	Unión Nacional de Cooperativas
URCOZON R.L.	Unión Nacional de Cooperativas del Norte
UNIMUJERES R.L.	Unión Nacional de Cooperativas Formadas por Mujeres
UNCOOPASUR R.L.	Unión Nacional de Cooperativas del Pacífico Sur
UNCOOPAC R.L.	Unión Nacional de Cooperativas de Puertos
UNCOOPA R.L.	Unión Nacional de Cooperativas Autogestionarias
UNCARIBE R.L.	Unión Nacional de Cooperativas de Autogestión del Caribe
UNIBANC R.L.	Unión de Cooperativas de Administración Bancaria
UNCOOCAR R.L.	Unión Nacional de Cooperativas de Cartago
COCID R.L.	Unión de Cooperativas de Otros Sectores

Fuente: Página web de INFOCOOP.

Las federaciones cooperativas de cobertura nacional son:

Tabla 6 Listado de federaciones cooperativas con cobertura nacional.

Siglas	Nombre Completo de las Federaciones
FECOOPA R.L.	Federación Nacional de Cooperativas Agropecuarias de Autogestión
FENACOTAXI R.L.	Federación Nacional de Cooperativas de Taxis
FEDEJOVEN R.L.	Federación Nacional de Cooperativas Escolares y Estudiantiles
FEDEAC R.L.	Federación de Cooperativas de Ahorro y Crédito de Costa Rica
FECOOPSE R.L.	Federación de Cooperativas de Ahorro y Crédito del Sector Educación
FENAC CAFÉ R.L.	Federación Nacional de Cooperativas Cafetaleras
FENACOOT R.L.	Federación Nacional de Cooperativas de Transporte

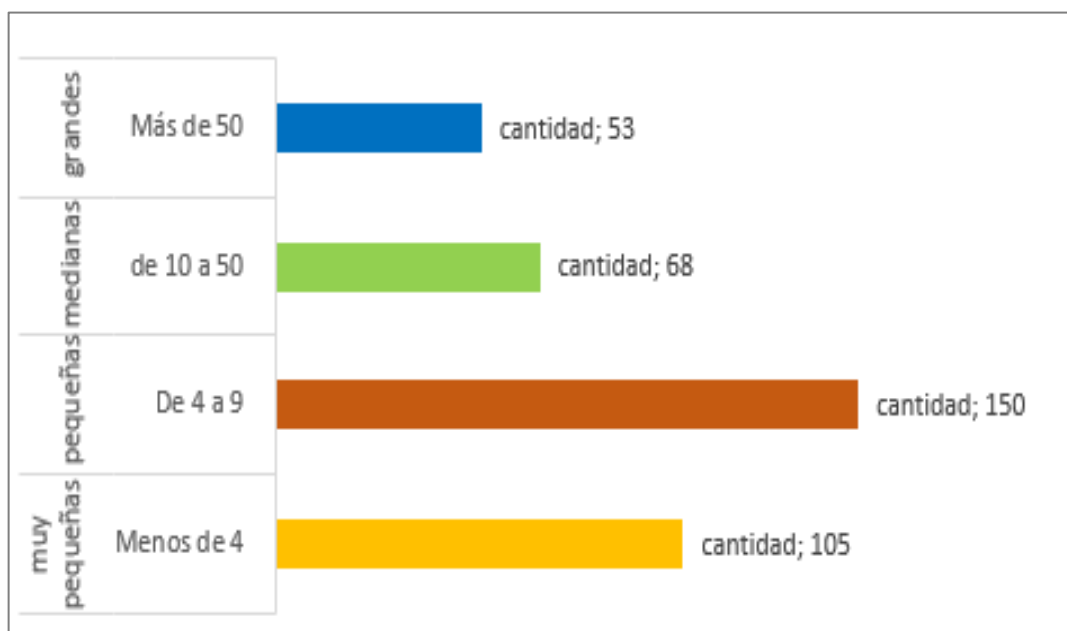
Fuente: Página web de INFOCOOP.

Tanto las cooperativas de base como las de integración pueden constituir organismos auxiliares de carácter empresarial que son los consorcios.

En relación con el tamaño de las cooperativas, el censo del 2012 plantea 4 niveles de clasificación que se fundamentan en la cantidad de trabajadores de las empresas y que se observan en el gráfico siguiente¹⁵:

¹⁵ El gráfico 9, presenta las brechas de género en la contratación de puestos gerenciales, según el tamaño de las cooperativas.

Gráfico 11. Tamaño de las cooperativas, según número de personas trabajadoras.



Fuente: (Programa Estado de la Nación & INFOCOOP, 2012, p.14-27).

Nota: Las cooperativas muy pequeñas son el 28% del total, las pequeñas el 40%; las cooperativas medianas el 18% y las grandes representan el 14% del total.

Como parte de su estructura organizativa interna, el sector cooperativo cuenta también con los siguientes organismos de representación y auxiliares:

CONACOOOP¹⁶, fue creado por la Ley de Asociaciones Cooperativas N° 4179 del 22 de agosto de 1968 y sus reformas. Es un ente público no estatal que dicta las políticas y orientaciones que debe impulsar el sector en su conjunto, así como también los representantes nombrados ante los diversos organismos e instituciones. Está constituido por todas las cooperativas activas que operan en el país.

¹⁶ El anexo 7, Reglamento vigente de CONACOOOP es la fuente de información utilizada para la síntesis de finalidades, tareas y responsabilidades que se indican en este apartado que deben ejecutar las instancias que lo componen.

El Reglamento para el funcionamiento del CONACOOOP (aprobado al amparo del inciso a) del artículo 137 de la ley 4179), otorga a dicha entidad la responsabilidad de convocar anualmente los congresos cooperativos.

De acuerdo con CONACOOOP (s.f.), el congreso es la reunión de trabajo de las personas representantes de las cooperativas del país convocadas por el Plenario del CONACOOOP, con el propósito de definir pautas generales de su desarrollo y orientar las políticas del Sector Cooperativo en todas sus formas y manifestaciones. Más específicamente, dichas pautas se relacionan con el fomento, promoción, financiamiento y divulgación del cooperativismo al nivel nacional (Artículos 1, 2 y 3). Además, cada congreso debe *“evaluar el resultado de las políticas de desarrollo del Movimiento Cooperativo, ejecutadas por los organismos superiores.”* (CONACOOOP, s.f., Artículo 4).

En cumplimiento de lo anterior, también el inciso e) del citado artículo 137, establece la función de CONACOOOP, de *“cumplir las disposiciones y resoluciones del Congreso Anual Cooperativo.”* (CONACOOOP, s.f., Artículo 44).

La máxima autoridad de CONACOOOP es su Asamblea Plenaria que se constituye actualmente con personas delegadas de los tres sectores del cooperativismo, a saber: el sector de Autogestión, el sector de cooperativas de Producción Agrícola e Industrial y las cooperativas de los *“Otros Sectores”*. También participan las y los delegados de las uniones y federaciones de carácter nacional.

Las funciones de la Asamblea Plenaria, según el artículo 44 del Reglamento son: *“aprobar los reglamentos internos para su funcionamiento, elegir y remover, en su caso, a las personas representantes del sector cooperativo ante la Junta Directiva del Instituto,¹⁷ sesionar ordinariamente una vez cada tres meses, cumplir las disposiciones y resoluciones*

¹⁷ Se refiere al INFOCOOP, la Asamblea Plenaria de CONACOOOP elige 4 de 7 personas que constituyen su Junta Directiva.

del Congreso Anual Cooperativo y servir de organismo consultor para el INFOCOOP". (CONACOOOP, s.f., Artículo 44) (El texto original no viene subrayado).

La Asamblea Plenaria se debe realizar cada dos años y elige de su seno un Directorio integrado por una presidencia, una vicepresidencia, una secretaría y dos vocalías. Dicho Directorio elige una Secretaría Ejecutiva, quien debe asegurar en conjunto con el equipo de trabajo del CONACOOOP la ejecución y gestión del cumplimiento de los acuerdos del propio Directorio, de la Asamblea Plenaria y también de los Congresos Cooperativos.

La Asamblea Plenaria del CONACOOOP elige a los representantes del Sector ante otros organismos estatales diferentes de INFOCOOP y debe vigilar su actuación. Esos entes estatales son:

- a) Consejo Nacional de Producción (CNP), 1 representante.
- b) Consejo Nacional de Concesiones, 1 representante.
- c) Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS), 1 representante.
- d) Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), 1 representante
- e) Servicio Nacional de Riego y Avenamiento (SENARA), 1 representante
- f) Programa Integral de Mercadeo Agropecuario (PIMA), 1 representante
- g) Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS), 1 representante.
- h) Comisión de Mejora Regulatoria. 1 representante.

CPCA. Es un órgano adscrito al CONACOOOP que tiene funciones de defensa y representación del Sector autogestionario. Define las políticas de administración del Fondo Nacional de Cooperativas de Autogestión (FNA) con el que se brindan créditos a las cooperativas de este modelo, en condiciones favorables para su desarrollo.

CENECOOP. Creado en 1982 como un organismo auxiliar cooperativo, sin fines de lucro, dedicado a la educación, capacitación y actualización de las y los cooperativistas a nivel nacional, con el propósito de fortalecer su capacidad competitiva, en consonancia con los principios y valores cooperativos de forma que el sector pueda contar con mejores herramientas para enfrentar la globalización económica en marcha, el desarrollo de las nuevas tecnologías de la información y los retos de eficiencia empresarial que se plantean como consecuencia de los citados procesos. (CENECOOP, 2019, ¿Qué es el CENECOOP R.L.?)

CNMC. Creado en setiembre de 1987 durante la celebración del V Congreso Cooperativo con el nombre de “*Comisión de Mujeres Cooperativistas*”, cuya función primordial era determinar la realidad de las mujeres cooperativistas para propiciar la educación, la capacitación y la formación de las mujeres de tal forma que se les abrieran espacios de participación en el desarrollo del Sector. Conforme con lo anterior, en enero de 1989 se realizó un “*Diagnóstico de la Situación de las Mujeres Cooperativistas*” y en ese mismo año, se logró atraer *-a través de la cooperación internacional-* recursos económicos para el Programa de las Mujeres Cooperativistas. Posteriormente, el nombre de la Comisión es cambiado por el de Comité Nacional de las Mujeres Cooperativistas con las siglas CNMC. Su funcionamiento se rige actualmente por un reglamento publicado en el Diario Oficial La Gaceta N° 165 del 28 de agosto de 2012¹⁸ y las modificaciones aprobadas por el Plenario de CONACOOOP en agosto del 2016 (no publicadas en La Gaceta), pero constan en el Acuerdo N°1 del Acta 280-2016.

Según los considerandos publicados por el Plenario de CONACOOOP en el Reglamento del 2012, la existencia del CNMC se justifica porque:

- la Ley 7142 del 2 de marzo de 1990, denominada “*Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer*”, incorpora a la legislación nacional y establece

¹⁸ En el documento de Anexos, el número 7 incluye el reglamento aquí citado.

el mandato para los Poderes e instituciones del Estado costarricense de adoptar e impulsar las medidas acordadas por la “*Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer*” para erradicar la discriminación contra éstas y promover su participación activa en los diferentes ámbitos de la sociedad;

- específicamente la ley dispone la obligación del Estado de promover y garantizar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres en la vida política, social, cultural y económica del país. (Considerando, párrs. 1-4)

Además,

5°—Que el principio de igualdad significa que hombres y mujeres gozan de las mismas oportunidades, por lo que debe eliminarse toda discriminación por razón de género a través de instrumentos específicos para lograr una verdadera igualdad real de oportunidades.

9°—Basado en las resoluciones del XII Congreso Nacional Cooperativo de noviembre de 2010, se acordó lo siguiente:

- Hacer efectivo dentro del Movimiento Cooperativo la aplicación de las leyes de igualdad real y la política para la equidad de género 2007-2017.
- Hacer efectivo el principio cooperativo sobre educación, información, formación, capacitación y entrenamiento para las mujeres con igualdad de oportunidades. (Imprenta Nacional, 2012, Considerando, párr. 5, 9).

Los objetivos del CNMC y la definición de las políticas que deben orientar sus acciones, se establecen en el artículo 3 de la siguiente manera:

Objetivos.

- a) Velar y defender los derechos humanos de las mujeres cooperativistas y el cumplimiento de las leyes nacionales e internacionales que se promulguen en la materia.
- b) Formular e impulsar la participación activa y consistente de las mujeres cooperativistas dentro de su propio organismo de base en el Movimiento Cooperativo Nacional.
- c) Reconocer el aporte y promover la participación de las mujeres para gestionar su agenda dentro del Movimiento Cooperativo.
- d) Propiciar el conocimiento de las necesidades e intereses de las mujeres para gestionar su agenda dentro del Movimiento Cooperativo.
- e) Propiciar la incorporación de las mujeres en los puestos de toma de decisión del Movimiento Cooperativo.
- f) Establecer alianzas y convenios a través del CONACOOOP, con organismos y redes de mujeres cooperativistas a nivel nacional e internacional.
- g) Presentar, anualmente, un informe y un plan de trabajo al directorio del Consejo Nacional de Cooperativas (CONACOOOP), para ser ratificado por el Plenario.
- h) Cualesquier otro deber o atribución que le pueda corresponder en su condición de representante de las mujeres en el Movimiento Cooperativo. (Imprenta Nacional, 2012, Artículo 3).

Según CONACOOOP (2016), las instancias de dirección y administración del CNMC son: su Asamblea General, que es el órgano superior de dirección y administración interna, que se reúne anualmente y se integra por a) una representante y una suplente de cada cooperativa de base; b) una representante de cada uno de los sectores que conforman el plenario de CONACOOOP; y c) una representante de cada una de las uniones y federaciones

que integran CONACOOOP. Si bien el CNMC define las fechas de sus asambleas anuales ordinarias, las mismas deben ser convocadas a través del CONACOOOP. (Artículos 5 y 8). El Reglamento también establece que el CNMC podrá tener Comités de Apoyo Regionales y Comisiones de trabajo, según las necesidades.

La otra instancia superior del CNMC es su Directorio, conformado por siete mujeres propietarias y sus respectivas suplentes. De ellas, solo tres son electas por la propia Asamblea de Mujeres del CNMC, y las restantes 4 mujeres son electas por el Plenario de CONACOOOP en una Asamblea convocada por dicho organismo (tres representan a cada uno de los sectores integrados en CONACOOOP y la cuarta mujer representa a las uniones y federaciones).

El CNMC también cuenta con una Coordinadora Ejecutiva, la cuál es designada no por el directorio del CNMC, sino por la Secretaría Ejecutiva de CONACOOOP.

Por otra parte, el sector cooperativo costarricense cuenta también con instituciones públicas que le brindan apoyo y deben promover su desarrollo como parte del sector de economía social solidaria, específicamente:

INFOCOOP. Es una institución pública descentralizada, creada en 1973, mediante la ley N° 5185¹⁹, con la finalidad de contribuir con el desarrollo económico, social, cultural y democrático del país a través del cooperativismo. Sus servicios tienen como finalidad fomentar, promover, financiar, apoyar y divulgar el cooperativismo en todos los niveles, propiciando las condiciones requeridas y los elementos indispensables, para una mayor y efectiva participación de la población del país en el desenvolvimiento de la actividad económico-social para contribuir a crear mejores condiciones de vida.

¹⁹ La Ley 5185 crea el INFOCOOP y modifica la ley de Asociaciones Cooperativas N° 4179 del 22 de agosto de 1968.

El 07 de marzo del 2018 se firma un **Convenio Marco de Cooperación entre INFOCOOP e INAMU**, con una vigencia de tres años, prorrogable por un período adicional, mediante el cual INFOCOOP se compromete al establecimiento de una Comisión Institucional de Género, para obtener la Certificación de Género que promueve el INAMU, así como definir y promover una Política Institucional de Igualdad de Género, y promover proyectos que promuevan la igualdad de derechos entre su personal. (INFOCOOP, 2018, párrs. 1-5).

Plantea el INAMU en su página web que la elaboración de estrategias conjuntas con INFOCOOP para promover la autonomía económica de las mujeres, implica las acciones para avanzar en la implementación del Sello de Igualdad de Género, el fomento y la promoción de la asociatividad de las mujeres y la transversalización del enfoque de género en las políticas y servicios, incluyendo la incorporación del enfoque de género en el próximo Censo Nacional Cooperativo que realizará el INFOCOOP. (INAMU, s.f., párrs. 1- 14).

INAMU²⁰. El citado Convenio de Cooperación con INFOCOOP establece la intención de ambas instituciones de elaborar y promover conjuntamente estrategias que promuevan la economía cooperativa de las mujeres y ayudar a construir una sociedad más justa e igualitaria.

Conforme lo expresa la entonces Presidenta Ejecutiva de INAMU en la celebración del día de la Mujer Cooperativista (2018), coincidente con la fecha de firma del Convenio, el Acuerdo contiene cuatro aspectos claves para los intereses de las mujeres:

1. Trabajar en el marco del Sello de Igualdad para llegar a las empresas privadas, es una certificación de mejoramiento continuo para incorporar a las mujeres como generadoras de competitividad.

²⁰ Se adjunta en el Documento de Anexos, el citado Convenio con el número 8.

2. El fomento y la promoción de la asociatividad de las mujeres.
3. Ferias y más apoyo para la comercialización de los productos y servicios de las mujeres, en donde será importante la generación de encadenamientos.
4. La transversalización del enfoque de género en los emprendimientos mediante políticas diferenciadas que reduzcan la desigualdad. (INFOCOOP, 2018, párr. 2).

Adicionalmente, la página web del INAMU señala que, dicha institución impulsa a las mujeres cooperativistas con varias acciones y proyectos orientados sobre todo a fomentar su autonomía económica, por lo que han sido incorporadas a la PIEG. No obstante, una de las entrevistadas ligada al CNMC señala que, las acciones del INAMU han sido débiles y de poco impacto para las mujeres cooperativistas, con excepción hecha de la participación en algunas capacitaciones y eventos. Pero que, por ejemplo, en el “*Fondo de Fomento para Actividades Productivas y de Organización de las Mujeres (FOMUJERES)*” el financiamiento para las mujeres cooperativistas ha sido nulo.

MTSS²¹. Tiene a su cargo el ya citado Registro de Organizaciones Cooperativas y es ante quién se debe realizar la actualización y vigencia de los cuerpos directivos de las cooperativas, pudiendo *-si se aprueba la legislación necesaria-* desempeñar un rol estratégico en el establecimiento de mecanismos dirigidos a asegurar la paridad de las mujeres en las instancias directivas de las cooperativas.

Esta institución cuenta con una Dirección de Economía Social Solidaria (DESS), que se crea por Decreto Ejecutivo 38 874 del 31 de enero del 2015, con la finalidad de impulsar y articular distintas políticas públicas para fortalecer el sector privado de la Economía Social Solidaria, para generar trabajo decente, combatir la pobreza y la

²¹ La documentación para entregar al MTSS al inscribir las cooperativas está definida en la Ley de Cooperativas, los grupos precooperativos deben elaborar un estudio de factibilidad sobre el negocio a desarrollar. Dicho estudio debe llevar aprobación del INFOCOOP para las cooperativas de giro tradicional y de la CPCA, en el caso de las cooperativas de autogestión.

desigualdad; promover la articulación de la oferta institucional pública para atender las necesidades de las organizaciones y empresas privadas de economía social; impulsar redes y encadenamientos productivos; apoyar procesos de capacitación, asistencia técnica y otorgar créditos a través de Programa Nacional para la Micro y Pequeña Empresa (PRONAMYPE) a personas en condición de pobreza, entre otros.

Convenio entre IMAS-INFOCOOP. Se firma en marzo del 2019 para promover y facilitar el acceso al financiamiento de las cooperativas constituidas específicamente por personas en condición de pobreza según lo estipulado en la Ley del IMAS²², para quienes desean generar ingresos con un proyecto productivo o ampliar uno existente.

Adicionalmente a lo señalado, dos organismos cooperativos de nivel internacional que tienen programas de promoción de la igualdad y la equidad de género son:

ALIANZA COOPERATIVA INTERNACIONAL (ACI). Fundada en Londres en 1895, es una organización no gubernamental que integra y representa a organizaciones cooperativas de todo el mundo y de todos los sectores de actividad, específicamente agrícolas, bancarias, de crédito y ahorro, industriales, de seguros, pesca, vivienda, salud, servicios públicos, servicios sociales, turismo y consumo.

La ACI cuenta con cuatro oficinas regionales, una de ellas en América, la cual se establece en 1990 en San José, Costa Rica. Su principal objetivo es *"promover el reposicionamiento del modelo cooperativo en el nuevo entorno económico, político, social y comercial apoyando a las organizaciones miembros de la ACI-Américas en la difusión y defensa de la identidad cooperativa, la promoción de los negocios y el desarrollo del recurso humano"*. (INFOCOOP, 2019, Alianza Cooperativa Internacional, párr.4).

²² Sean hombres, mujeres, mujeres jefas de hogar, personas con discapacidad, mujeres referidas de la Ley 7769 y jóvenes con proyectos de emprendimientos productivos, que posean alguna limitación de acceso a los créditos por la falta total o parcial de garantías para el cumplimiento de la obligación.

La ACI de Las Américas cuenta con un Comité Regional de Equidad de Género (CREG COOP). Dicho Comité lo conforman en una Asamblea General Ordinaria, integrada por mujeres que representan a cooperativas socias que se han adherido al Comité, para lo cual deben encontrarse al día con el pago de sus obligaciones²³. Esta Asamblea elige un Directorio, cuyo mandato es por cuatro años.

Según ACI, el CREG COOP tiene las siguientes funciones:

- a) Ser un apoyo y un referente permanente en temas de Equidad de Género en las Cooperativas.
- b) Servir como instancia de consulta de los Órganos de Cooperativas de las Américas, en aquellos asuntos y problemas que atañen al desarrollo de la equidad de género.
- c) Ser un apoyo para el Consejo de Administración Regional de la Cooperativas de las Américas en la defensa y articulación con los entes internacionales emisores de políticas y directrices en materia de equidad de género.
- d) Constituir el comité en un espacio de discusión, análisis e intercambio entre las cooperativas de las Américas, para promover la participación e integración de las mujeres y los hombres en condición de equidad en las cooperativas.
- e) Servir de enlace y facilitar la comunicación útil para todos sus miembros, permitiendo el flujo constante de información.
- f) Promover y apoyar la transversalidad del objetivo de la equidad de género en todos los procesos de toma de decisiones y en la ejecución de políticas y programas; fomentar

²³ Las Representantes deberán contar con la autorización de sus organizaciones para postular a los cargos electivos en Asamblea Ordinaria, dado que una vez electa, los gastos de representación, para participar de las reuniones del Consejo Consultivo y Asamblea Regional, correrán por cuenta de la institución a la cual representan.

el empoderamiento de las mujeres y los hombres bajo condiciones de equidad en los procesos de toma de decisiones y en acceso al poder en las cooperativas de las Américas.

g) Facilitar un vínculo efectivo entre las cooperativas de las Américas que trabajen el tema de equidad de género.

h) Mantener una estrecha coordinación con el comité global correspondiente y con la Oficina Regional de Cooperativas de Las Américas. (Cooperativas de las Américas, 2020, ¿Cuáles son sus funciones?).

CONFEDERACIÓN DE COOPERATIVAS DEL CARIBE, CENTRO Y SURAMÉRICA (CCC-CA). Fundada en septiembre de 1980 en Puerto Rico y desde 1984 establece su sede en San José, Costa Rica. Es una organización no gubernamental y sin fines de lucro que según su página web opera como un observatorio y consultora especializada del desarrollo para las organizaciones de la región. Cuenta con el Consejo Regional de Mujeres Cooperativistas del Caribe, Centro y Sur América (CRMC), conformado por representantes que son reconocidas a través del artículo 6.06 del Reglamento de la CCC-CA. Dicho reglamento *“reconoce el derecho y la voluntad de las mujeres cooperativistas de establecer, dentro de las estructuras de la CCC-CA, su propia organización de acuerdo con la política de concertación de género y para la apertura de los espacios reales para las mujeres en el cooperativismo de la región”*.

“El Consejo Regional de Mujeres Cooperativistas (CRMC) funciona conforme a un reglamento aprobado por el Comité Directivo Regional (CDR) de la CCC-CA, propuesto por el CRMC.

El CRMC mantendrá comunicación constante con los Comités Nacionales y realizará acciones conjuntas con los Comités de Género y/o Mujeres de las afiliadas de los

países miembros de la CCC-CA. (Confederación de Cooperativas del Caribe, Centro y Suramérica, 2015, Artículo 6.06, párrs. 1-3)”.

La presidenta del CRMC tiene un cupo en el CDR.

Además, la Asamblea General Ordinaria de la CCC-CA nombra según artículo 5.06 de su reglamento *“a dos personas propuestas por acumulación para integrar el CDR, que por lo menos una debe ser mujer”*. (Confederación de Cooperativas del Caribe, Centro y Suramérica, 2015, Artículo 6.06, párr. 2).

2.2. Convenios internacionales, marco normativo nacional (leyes, decretos, proyectos de ley) y políticas públicas vigentes para la equidad de género

A continuación, se presenta una síntesis de la principal normativa internacional y nacional que promueve la equidad para la igualdad de género y condena la discriminación contra las mujeres por razones de género.

Se estudia la normativa que se constituye en referencia obligada para el análisis de los avances y retrocesos en las brechas de género prevalecientes en la participación de las mujeres en las instancias de dirección y administración en el Sector cooperativo, a nivel de integración en la membrecía de las empresas cooperativas y, del acceso que las mujeres logran a las instancias de gobierno corporativo de sus organizaciones de base, así como en los organismos de integración y dirección política.

Mucha de la normativa establecida a nivel nacional proviene de la práctica de convertir en legislación interna, los acuerdos y convenios internacionales, dado que como lo establece el Voto N° 0716-1998 de la Sala Constitucional, se requiere reforzar la igualdad de las oportunidades entre hombres y mujeres.

“Pero tanto la Comunidad Internacional como los legisladores nacionales han considerado que, en determinados casos -como el de la mujer- se hacen necesarios instrumentos más específicos para lograr una igualdad real entre las oportunidades -de diferente índole- que socialmente se les dan a determinadas colectividades. Así, en el caso específico de la mujer -que es el que aquí interesa- dada la discriminación que históricamente ha sufrido y el peso cultural que esto implica, se ha hecho necesario la promulgación de normas internacionales y nacionales para reforzar el principio de igualdad y lograr que tal principio llegue a ser una realidad, de modo que haya igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en especial en cuanto al acceso a los cargos públicos de decisión política se refiere.” (Vlex, 1998, Considerando V).

Específicamente, se trata de la siguiente normativa.

Tabla 7 Marco normativo internacional y nacional vigente en Costa Rica para la igualdad y la equidad de género.

1949	Constitución Política de Costa Rica.	La Constitución Política de Costa Rica (1949) establece en su artículo 33, el principio de Igualdad. A partir de la reforma de 1999, el actual texto indica que: “Toda persona es igual ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana”. (Sistema Costarricense de Información Jurídica, 2020, Artículo 33, párr. 1)
1961	Ley 2848 Convenio OIT 111 Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación.	Artículo 1 Se prohíbe “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”. (Sistema Costarricense de Información Jurídica, 1961, Artículo 1, párr. 1)
1970	Ley 4534 Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969).	“Artículo 1 1. Los Estados Parte en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones

		<p>políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”. (Sistema Costarricense de Información Jurídica, 1970, Artículo 1, párr. 1)</p> <p>“Artículo 11</p> <p>Protección de la Honra y de la Dignidad.</p> <p>1. Toda persona tiene derecho al respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad”. (Sistema Costarricense de Información Jurídica, 1970, Artículo 11, párr. 1)</p> <p>“Artículo 24</p> <p>Igualdad ante la Ley</p> <p>Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley”. (Sistema Costarricense de Información Jurídica, 1970, Artículo 24, párr. 1)</p>
1984	Conferencia Mundial de Nairobi.	Se diseñaron estrategias para que los Gobiernos pudiesen derribar obstáculos para la plena integración de las mujeres al desarrollo, en particular al trabajo.
1986	Ley 6968 Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.	La Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés), aprobada a nivel internacional en 1979, es considerado el instrumento jurídico internacional de mayor relevancia para el adelanto de las mujeres. La CEDAW (1979) reconoce explícitamente que los patrones culturales limitan el ejercicio pleno de los derechos fundamentales de las mujeres, estableciendo y legitimando mecanismos de discriminación.
1990	Ley 7142 Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer.	<p>Artículo 1.- Define contundentemente la “obligación del Estado de promover y garantizar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres”. (Sistema Costarricense de Información Jurídica, 2019, Artículo 1, párr. 1)</p> <p>“Artículo 2.- Los poderes e instituciones del Estado están obligados a velar porque la mujer no sufra discriminación alguna por razón de su género y que goce de iguales derechos que los hombres, cualquiera que sea su estado civil, en toda esfera política, económica, social y cultural, conforme con la “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer” (...) (Sistema Costarricense de Información Jurídica, 2019, Artículo 2, párr. 1)</p> <p>“Artículo 3.- El Estado promoverá la creación y el desarrollo de programas y servicios dirigidos a facilitar la participación plena de la mujer, en igualdad de</p>

		condiciones” (...) (Sistema Costarricense de Información Jurídica, 2019, Artículo 3, párr. 1)
1994	Ley 7499 Marco legal nacional a los acuerdos de la “Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará)”.	<p>“Artículo 1. Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”. (Sistema Costarricense de Información Jurídica, 1995, Artículo 1, párr. 1)</p> <p>Artículo 2. Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica: a) que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer, y que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual;</p> <p>b) que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar, y c) que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, dondequiera que ocurra. (Sistema Costarricense de Información Jurídica, 1995, Artículo 2, párr. 1)</p> <p>“Artículo 3. Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado”. (Sistema Costarricense de Información Jurídica, 1995, Artículo 3, párr. 1)</p> <p>“Artículo 5. Toda mujer podrá ejercer libre y plenamente sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales y contará con la total protección de esos derechos consagrados en los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Los Estados Parte reconocen que la violencia contra la mujer impide y anula el ejercicio de esos derechos”. (Sistema Costarricense de Información Jurídica, 1995, Artículo 5, párr. 1)</p> <p>“Artículo 6. El derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros: a) el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación, y b) el derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y</p>

		<p>culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación”. (Sistema Costarricense de Información Jurídica, 1995, Artículo 6, párr. 1)</p> <p>“Artículo 7. Los Estados Parte condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia” (Sistema Costarricense de Información Jurídica, 1995, Artículo 7, párr. 1)</p>
1995	Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer Pekín, China.	<p>Producto de este encuentro mundial se formuló la “Declaración y Plataforma de Acción de Beijing”, la cual fue aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas. Se transcribe parcialmente y en lo conducente, la manifestación de voluntad que los Estados aprobaron:</p> <p><u>Estamos decididos a:</u></p> <p>22. Intensificar los esfuerzos y acciones encaminados a alcanzar, antes de que termine el siglo, las metas de las Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el adelanto de la mujer para fines del presente siglo;</p> <p>23. Garantizar a todas las mujeres y las niñas todos los derechos humanos y libertades fundamentales, y tomar medidas eficaces contra las violaciones de esos derechos y libertades;</p> <p>24. Adoptar las medidas que sean necesarias para eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres y las niñas, y suprimir todos los obstáculos a la igualdad de género y al adelanto y potenciación del papel de la mujer;</p> <p>25. Alentar a los hombres a que participen plenamente en todas las acciones encaminadas a garantizar la igualdad;</p> <p><u>26. Promover la independencia económica de la mujer, incluido su empleo, y erradicar la carga persistente y cada vez mayor de la pobreza que recae sobre las mujeres, combatiendo las causas estructurales de esta pobreza mediante cambios en las estructuras económicas, garantizando la igualdad de acceso a todas las mujeres, incluidas las de las zonas rurales, como agentes vitales del desarrollo, a los recursos productivos, oportunidades y servicios públicos;</u></p> <p>27. Promover un desarrollo sostenible centrado en la persona, incluido el crecimiento económico sostenido, mediante la enseñanza básica, la educación durante toda la</p>

		<p>vida, la alfabetización y capacitación, y la atención primaria de la salud para niñas y mujeres;</p> <p>29. Prevenir y eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas;</p> <p>31. Promover y proteger todos los derechos humanos de las mujeres y las niñas;</p> <p>32. Intensificar los esfuerzos para garantizar el disfrute en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales a todas las mujeres y las niñas que enfrentan múltiples barreras para lograr su potenciación y su adelanto por factores como la raza, la edad, el idioma, el origen étnico, la cultura, la religión o la discapacidad, o por pertenecer a la población indígena;</p> <p>34. Potenciar al máximo la capacidad de las mujeres y las niñas de todas las edades, garantizar su plena participación, en condiciones de igualdad, en la construcción de un mundo mejor para todos y promover su papel en el proceso de desarrollo.</p> <p>35. Garantizar el acceso de las mujeres en condiciones de igualdad a los recursos económicos, incluidos la tierra, el crédito, la ciencia y la tecnología, la capacitación profesional, la información, las comunicaciones y los mercados, como medio de promover el adelanto de las mujeres y las niñas y la potenciación de su papel, incluso mediante el aumento de su capacidad para disfrutar de los beneficios de la igualdad de acceso a esos recursos para lo que se recurrirá a, entre otras cosas, la cooperación internacional;</p> <p>36. (...) El éxito de la Plataforma de Acción también requerirá una movilización apropiada de recursos a nivel nacional e internacional y recursos nuevos y adicionales para los países en desarrollo procedentes de todos los mecanismos de financiación disponibles, incluidas las fuentes multilaterales, bilaterales y privadas para el adelanto de la mujer; recursos financieros para fortalecer la capacidad de las instituciones nacionales, subregionales, regionales e internacionales; el compromiso de lograr la igualdad de derechos, la igualdad de responsabilidades y la igualdad de oportunidades, así como la igualdad de participación de las mujeres y los hombres en todos los órganos y procesos de determinación de políticas a nivel nacional, regional e internacional; el establecimiento o</p>
--	--	--

		<p>fortalecimiento de mecanismos en todos los niveles para rendir cuentas a las mujeres del mundo;</p> <p>37. Garantizar también el éxito de la Plataforma de Acción en los países con economías en transición, lo que exigirá cooperación y asistencia internacionales constantes;</p> <p>38. <u>Por la presente nos comprometemos en calidad de Gobiernos a aplicar la siguiente Plataforma de Acción y a garantizar que todas nuestras políticas y programas reflejen una perspectiva de género. Instamos al sistema de las Naciones Unidas, a las instituciones financieras regionales e internacionales y a las demás instituciones regionales e internacionales pertinentes, a todas las mujeres y todos los hombres, así como a las organizaciones no gubernamentales, con pleno respeto de su autonomía, y a todos los sectores de la sociedad civil a que, en cooperación con los gobiernos, se comprometan plenamente y contribuyan a la aplicación de esta Plataforma de Acción.</u> (texto original no viene subrayado). (ONU Mujeres, 2014, págs. 12-15)</p>
1996 (28/12)	Ley 7653 Reforma Código Electoral y Ley Orgánica de Tribunal Supremo de Elecciones.	<p>Se realiza una reforma integral al Código Electoral que, en lo conducente al tema de esta investigación, establece un mecanismo (artículos 58 inciso n) que asegura la participación de las mujeres en el porcentaje establecido en el artículo 60 del propio código, tanto en la estructura partidaria como en las papeletas para los puestos de elección popular;</p> <p>El artículo 60.- dedicado a la organización de los partidos políticos, estableciendo que “las delegaciones de las asambleas distritales, cantonales y provinciales deberán estar conformadas al menos, por un cuarenta por ciento (40%) de mujeres”. (Sistema Costarricense de Información Jurídica, 1996, Artículo 60, párr. 5).</p>
1998	Ley 7769 Atención a las mujeres en condiciones de pobreza.	<p>“Artículo 1.- Creación de la Comisión. Créase la Comisión Nacional Interinstitucional para atender a las mujeres en condiciones de pobreza. Estará adscrita al Instituto Mixto de Ayuda Social” (...) (Sistema Costarricense de Información Jurídica, 2007, Artículo 1, párr. 1).</p> <p>Artículo 2.- Objetivo de la Atención. La atención indicada en el artículo anterior deberá garantizar el mejoramiento en las condiciones de vida de las mujeres, mediante un proceso de formación integral que comprenda, al menos, lo siguiente: capacitación y</p>

		formación humana, capacitación técnico laboral, inserción laboral y productiva, acceso a vivienda digna y un incentivo económico ligado a los procesos de capacitación. (Sistema Costarricense de Información Jurídica, 2007, Artículo 2, párr. 1).
2007	Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género (PIEG 2007-2017).	<p>Impulsada y formulada por el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU). Creada con la finalidad de promover un cambio en las condiciones de vida de las mujeres, a través del compromiso del aparato estatal responsable de la promoción de la igualdad de género en todas sus dimensiones. Involucraba a las principales instituciones de los cuatro Poderes de la República, así como a los gobiernos locales y a las organizaciones sociales y de mujeres.</p> <p>La Política fue estructurada en función de seis objetivos estratégicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Objetivo 1. Cuido como responsabilidad social. Objetivo 2. Trabajo remunerado y de calidad y la generación de ingresos. Objetivo 3. Educación y salud de calidad en favor de la igualdad. Objetivo 4. Protección efectiva a favor de los derechos de las mujeres y frente a todas las formas de violencia. Objetivo 5. Fortalecimiento de la participación política de las mujeres y al logro de una democracia paritaria. Objetivo 6. Fortalecimiento de la institucionalidad a favor de la igualdad y la equidad de género. (Sistema Costarricense de Información Jurídica, 2008, párrs. 2, 4, 6, 8, 10 y 12)
2010	Ley 8901 Porcentaje mínimo de mujeres que deben integrar las Juntas Directivas de Asociaciones, Sindicatos y Asociaciones Solidaristas.	<p>Vigente a partir del 27 de diciembre de 2010. Se dirige específicamente al tipo de organizaciones citadas en su nombre, reformando el artículo 10 de la Ley de asociaciones, N.º 218, de 8 de agosto de 1939; el artículo 42 de la Ley de asociaciones solidaristas, N.º 6970, de 7 de noviembre de 1984; el artículo 345, 347 y 358 del Código de Trabajo; y el artículo 21 de la Ley sobre el desarrollo de la comunidad, N.º 3859, de 7 de abril de 1967.</p> <p>Según el Sistema Costarricense de Información Jurídica (2014), la ley tiene la finalidad de garantizar la representación paritaria de ambos sexos en la integración de las Juntas Directivas, estableciendo que en cada nómina</p>

		<p>u órgano impar la diferencia entre el total de hombres y mujeres no podrá ser superior a uno. (Artículo 1, párr. 2)</p> <p>Mediante resolución de la Sala Constitucional N° 4630 del 02 de abril de 2014, se estableció que ésta ley no es inconstitucional siempre que se interprete que, los Órganos Directivos de las Asociaciones Civiles, Asociaciones Solidaristas, Asociaciones Comunes y Sindicatos, deben estar integrados respetando la paridad de género, de forma progresiva y siempre que ello sea posible conforme a la libertad ideológica, el derecho de asociación y según la conformación fáctica y proporcional que cada uno de los géneros lo permita en la asociación en cuestión. (Sistema Costarricense de Información Jurídica, 2014, párr. 1)</p>
2013	Decreto Ejecutivo 37905 Creación del Programa de Igualdad y Equidad de Género en el Empleo y Formalización de la Norma Nacional Voluntaria.	<p>Artículo 1° Se crea el programa de Igualdad y Equidad de Género en el Empleo a cargo del Instituto Nacional de las Mujeres; con el objeto de promover el ingreso de las mujeres al mercado laboral y el mejoramiento de la calidad de su empleo, para lo cual abordará prioritariamente temas como: intermediación laboral, selección y contratación, salud integral en el empleo, corresponsabilidad familiar y laboral, entre otras. El INAMU adoptará, desde su naturaleza autónoma, las acciones necesarias para el cumplimiento de este objetivo. (Sistema Costarricense de Información Jurídica, 2013, Artículo 1, párr. 1)</p>
2015	Decreto Ejecutivo 39089 Declaratoria de Interés Público y Nacional del Fomento, Creación, Desarrollo y Formalización de los Grupos, Organizaciones y Empresas de la Economía Social Solidaria.	<p>Artículo 1. Declara de interés público y nacional, el fomento, creación, desarrollo y formalización de los grupos, organizaciones y empresas de la Economía Social Solidaria (ESS), como instrumento de relevancia en las acciones del Estado para la prestación de servicios esenciales, la generación de empleo y trabajo decente, la reducción de la pobreza y la desigualdad y para una distribución justa de la riqueza. (Sistema Costarricense de Información Jurídica, 2016, Artículo 1, párr. 1)</p> <p>Artículo 2. Se insta a todas las instituciones públicas, respetando su autonomía o independencia funcional, en especial al Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN), Ministerio de Economía Industria y Comercio (MEIC), Ministerio de Obras Públicas y Transportes (MOPT), Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG) y Ministerio de Educación Pública (MEP), Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), Consejo Nacional de Producción (CNP), Instituto de Desarrollo</p>

		<p>Rural (INDER), Programa Integral de Mercadeo Agropecuario (PIMA), Instituto de Fomento y Asesoría Municipal (IFAM), Dirección Nacional de Desarrollo de la Comunidad (DINADECO), Instituto Nacional de Seguros (INS), Instituto Nacional de Fomento Cooperativo (INFOCOOP), Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados (AyA), Instituto Costarricense de Electricidad (ICE), Universidad de Costa Rica (UCR), Universidad Nacional (UNA), el Instituto Tecnológico de Costa Rica (TEC), Universidad Estatal a Distancia (UNED), Universidad Técnica Nacional (UTN) Instituto Costarricense de Turismo, (ICT), Banco Nacional de Costa Rica (BNCR), Banco de Costa Rica (BCR), y al Banco Popular y de Desarrollo Comunal (BPDC); a la inclusión en sus planes estratégicos y operativos, de objetivos, metas e indicadores para el desarrollo, promoción, fortalecimiento y sostenibilidad de la Economía Social Solidaria. (Sistema Costarricense de Información Jurídica, 2016, Artículo 2, párr. 1)</p>
2017	<p>Decreto Ejecutivo 40212</p> <p>Estímulo a la empresariedad para el Fortalecimiento Social y Económico de las Mujeres.</p>	<p>La finalidad del decreto consiste en: “Artículo 2°-Crear la Red Nacional de Apoyo para el Fortalecimiento Social y Económico de las Mujeres, en adelante "Red"” (Sistema Costarricense de Información Jurídica, 2017, Artículo 2, párr. 1), que tiene entre otras las siguientes finalidades: (...)</p> <p>d) Fomentar la creación y el fortalecimiento de empresas sostenibles y competitivas dirigidas por mujeres, mediante procesos accesibles de información y comunicación, capacitación y formación, crédito, asistencia técnica y acompañamiento que facilite la autonomía económica de las mujeres, por medio de la implementación de un programa interinstitucional.</p> <p>e) Fortalecer la implementación de instrumentos técnicos, organizacionales, empresariales y financieros accesibles que respondan a las características y condiciones de los emprendimientos tanto rurales como urbanos, con el fin de que la oferta que al respecto manejan las diferentes instituciones gubernamentales, respondan a los lineamientos de un programa conjunto de apoyo en materia de emprendimientos y empresariedad de mujeres en su diversidad (...).(Sistema Costarricense de Información Jurídica, 2017, Artículo 3, párr. 1)</p>

2018	Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (PIEG 2018-2030).	<p>Da continuidad al PIEG 2007-2017.</p> <p>Se enfatiza en atender 4 grandes problemas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) “Patrones culturales patriarcales, discriminatorios y violentos y predominio de la cultura del privilegio; 2) División sexual del trabajo e injusta distribución del cuidado; 3) Desigualdad socioeconómica y persistencia de la pobreza en el marco de un crecimiento excluyente, y 4) Concentración del poder y relaciones de jerarquía en el ámbito público”. (Instituto Nacional de las Mujeres, 2018, p. 48). <p>Y propone acciones en 4 áreas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) “Cultura de los derechos para la igualdad. 2) Distribución del tiempo. 3) Distribución de la riqueza. 4) Distribución del poder”. (Instituto Nacional de las Mujeres, 2018, p. X).
-------------	---	---

Fuente: Convenios internacionales ratificados por Costa Rica, leyes y sus reformas, consultadas en la Biblioteca Virtual de la Asamblea Legislativa, decretos, así como reglamentos publicados en el Sistema Costarricense de Información Jurídica (SCIJ) de la Procuraduría General de la República (PGR).

Las citadas y otras legislaciones o reformas a las legislaciones aprobadas en Costa Rica se direccionan a revertir las discriminaciones institucionalizadas en la normativa y en la sociedad costarricense, así como a garantizar el adecuado entorno para la protección y el ejercicio de los derechos de las mujeres.

Para finalizar este apartado se debe destacar la existencia de dos proyectos de Ley, el primero es el expediente legislativo N° 18 199, presentado en la Asamblea Legislativa el 18 de julio de 2011, denominado inicialmente “*Democratización de las Diferentes Instancias de Decisión del Movimiento Cooperativo y Creación del Comité Nacional de las Mujeres Cooperativistas (CONAMUJER)*”, y posteriormente “*Reforma de la Ley de Asociaciones Cooperativas y Creación del Instituto Nacional de Fomento Cooperativo, N° 4179, del 22 de Agosto de 1968 y Adición de un Nuevo Título IV para Creación Comité Nacional para la*

Equidad e Igualdad de Género y los Derechos Humanos de las Mujeres del Movimiento Cooperativo”.

Este proyecto de Ley fue archivado como consecuencia de la Resolución de la Presidencia del Directorio de la Asamblea Legislativa del 11 de octubre del 2018, por aplicación del artículo 119 del Reglamento Legislativo. Se trata de un proyecto de Ley con dictamen afirmativo unánime de la Comisión Permanente Especial Asuntos de la Mujer de fecha 25 de junio del 2013.

Según el citado dictamen afirmativo²⁴:

“...una parte de la iniciativa se refiere a la democratización del Movimiento Cooperativo incorporando en paridad a los hombres y mujeres cooperativistas en todos los órganos de decisión del más alto nivel del movimiento cooperativo y la obligatoriedad de cumplir con el diseño e implementación política de igualdad y equidad de género del sector. La otra parte del proyecto tiene como fin el fortalecimiento del órgano de mujeres dentro del sector denominado Comité Nacional de las Mujeres Cooperativistas (CONAMUJER), fortaleciéndola y dándole autonomía al transformarlo en un ente público no estatal”. (Comisión Permanente Especial Asuntos de la Mujer de la Asamblea Legislativa, 2013, p.3).

El proyecto también cuenta con dos informes integrados, uno con observaciones de tipo filológico y jurídico, y el otro, ST.078-2012 I, Informe Integrado Jurídico-Socioambiental, ambos elaborados por el Área de Servicios Técnicos de la Asamblea Legislativa para la Comisión con Potestad Legislativa Plena Primera.

Específicamente, el ST.078-2012 I, indica en lo que se ha considerado destacable:

²⁴ Transcrito del documento oficial de dictamen afirmativo que consta en el Sistema Informático Legislativo (SIL) de la Asamblea Legislativa de Costa Rica.

“C.- CONCLUSIÓN

A modo de conclusión, esta asesoría considera que la propuesta no presenta problemas de índole constitucional o legal, de ahí que su aprobación queda a entero criterio de oportunidad y conveniencia de las señoras diputadas y los señores diputados.

Sin embargo, se hace necesario introducir al menos dos normas transitorias para regular la entrada en aplicación de las reformas propuestas: uno es para regular la conformación y entrada en operación de la primera Asamblea Nacional de Conamujer; y otro para regular la entrada en vigencia del cambio en las juntas, en razón de la paridad de género exigida en el texto propuesto”.

“(…) En cuanto al segundo transitorio, lo que debe preverse es que actualmente existen personas nombradas dentro de las juntas a las cuales debe respetársele su periodo de ejercicio, y sería a partir de ahí que entrarían en vigencia los cambios propuestos”.

“Asimismo, la utilización del lenguaje inclusivo debería darse en la totalidad de la Ley N.º 4179, pues parece poco concordante que únicamente se utilice en algunos artículos, manteniendo la redacción original en el resto de la norma, lo que trae falta de homogenización en la misma”. (El subrayado no pertenece al original) (Departamento de Servicios Técnicos de la Asamblea Legislativa, 2012, p.33)

El segundo proyecto de ley que se requiere destacar es el N° 21 051²⁵ que ingresa a la corriente legislativa el 26 de octubre de 2018, con el nombre de *“Reforma de la Ley de Asociaciones Cooperativas y Creación del Instituto Nacional de Fomento Cooperativo, N° 4179 del 22 de agosto de 1968 y Adición de un Nuevo Título para la Creación del Comité Nacional para la Igualdad de Género del Movimiento Cooperativo”*. Consiste en una reforma a veintiocho artículos de la Ley N° 4 179 y sus reformas (Ley de Asociaciones Cooperativas y Creación del Instituto Nacional de Fomento Cooperativo), para incorporar la paridad de género en las distintas instancias de dirección y administración a nivel de las cooperativas de base y, de los organismos de integración y representación del Sector, así como en la representación que el Sector elige para integrar la Junta Directiva de INFOCOOP.

El proyecto adiciona un capítulo nuevo a la Ley 4 179 y sus reformas, para crear el Comité para la Igualdad y la Equidad de Género y los Derechos de las Mujeres del Movimiento Cooperativo, para lo cual se regula la naturaleza, los objetivos, las atribuciones, funciones, fuentes de financiamiento y la dirección ejecutiva del Comité.

Conforme lo que indica el Departamento de Estudios, Referencias y Servicios Técnicos de la Asamblea Legislativa en el informe AL-DEST-IJU-089-2019 (del 29 de abril 2019)²⁶, los alcances de este proyecto son los siguientes:

“(...) los artículos que se propone modificar buscan incorporar un lenguaje inclusivo, los criterios de igualdad y equidad en capacitación, educación integral y políticas cooperativistas; así como la paridad de género en las diversas instancias

²⁵ Trece diputadas y diputados de diferentes fracciones políticas son los proponentes e impulsan la puesta en la corriente legislativa de esta iniciativa. Cinco hombres (Mario Castillo Méndez, Enrique Sánchez Carballo, Luis Ramón Carranza Cascante, José María Villalta Flores-Estrada y Víctor Manuel Morales Mora) y ocho mujeres (Nielsen Pérez Pérez, Laura Guido Pérez, Catalina Montero Gómez, Shirley Díaz Mena, Paola Viviana Vega Rodríguez, Carolina Hidalgo Herrera, María Vita Monge Granados e Ivonne Acuña Cabrera). En el anexo 9 se incluye el texto completo del proyecto de ley presentado bajo el expediente 21.051, ante la Asamblea Legislativa de Costa Rica.

²⁶ Ver el documento de informe AL-DESTIJU-089-2019 en el Anexo 10.

del sector cooperativo. También se propone incorporar como sector a las cooperativas de ahorro y crédito, con participación en el CONACOOOP; así como incorporar la perspectiva de género tanto en la definición de políticas de administración del Fondo Nacional de Cooperativas de Autogestión y en la capacitación, asistencia técnica y apoyo financiero a las cooperativas de autogestión, confederaciones, federaciones y uniones afiliadas”.

Asimismo, se garantiza la participación del Comité para la Igualdad y la Equidad de Género y los Derechos de las Mujeres del Movimiento Cooperativo, creado mediante el Artículo 2 del proyecto, fundamentalmente en las siguientes instancias y actividades estratégicas:

1. En el Directorio de la Comisión Permanente de Cooperativas de Autogestión, en CONACOOOP, en la Junta Directiva del INFOCOOP.
2. En la administración financiera del Fondo Nacional de Cooperativas de Autogestión (FNA).
3. En la definición e implementación de la política de igualdad y equidad de género del movimiento cooperativo.
4. En la reglamentación de lo relacionado con la propiedad, distribución de excedentes, participación en la gestión y otros aspectos referidos a las cooperativas de cogestión.
5. En la Comisión que conocerá y resolverá las solicitudes de crédito de las cooperativas de autogestión financiadas con recursos del FNA. (Departamento Estudios, Referencias y Servicios Técnicos de la Asamblea Legislativa, 2019, p. 4-5)

Es necesario destacar que asegurar la paridad de género en las cooperativas es uno de los elementos cruciales de una estrategia para que las mujeres cooperativistas puedan

alcanzar mejores posiciones dentro del Sector y, consecuentemente una adecuada atención de sus intereses.

La paridad de género queda asegurada en la ley propuesta, porque en la conformación de las instancias de dirección y administración se establece que la diferencia entre hombres y mujeres no puede ser superior a una persona; aunado a que se establece una lista de organismos cooperativos (incluida la Junta Directiva de INFOCOOP) en los que debe respetarse la paridad en su integración.

Otro aspecto por destacar es que, se le otorga al Comité de mujeres de cada cooperativa un rol en materia de dirección, administración, vigilancia y auditoría interna, en lo que respecta a la ejecución de las acciones de igualdad y equidad de género.

El artículo 2 adiciona nueve artículos a la Ley 4179, a través de la creación de un Título IV, que se denomina “*Comité para la Igualdad y la Equidad de Género y los Derechos de las Mujeres del Movimiento Cooperativo*”, dividido en tres capítulos y dos transitorios.

El capítulo I se refiere a la naturaleza, los objetivos, atribuciones y funciones del Comité; el capítulo II aborda el tema del financiamiento del Comité; el capítulo III, contiene los lineamientos de trabajo para la Dirección Ejecutiva del Comité.

El capítulo segundo resuelve importantes situaciones de inequidad de género y prácticas discriminatorias que afectan a las mujeres cooperativistas, sobre las cuáles se aportaron referencias abundantes de los acuerdos de los congresos cooperativos. Específicamente:

- El proyecto de ley otorga personería jurídica instrumental al Comité, adquiriendo con ello autonomía para decidir, actuar y utilizar los recursos financieros que le correspondan, para cumplir las funciones y atribuciones que el propio proyecto de ley

le atribuye y en cumplimiento de los mandatos de los congresos cooperativos, en la construcción de la equidad y la igualdad de género, para la eliminación de cualquier forma de discriminación contra las mujeres dentro del Sector Cooperativo.

- Entre las finalidades del Comité, además de promover, impulsar, incidir, en la incorporación de la perspectiva de género dentro del Sector cooperativo, se incluye también la capacidad de fiscalizar dicha incorporación.
- El proyecto le otorga a la Asamblea de Mujeres la facultad de elegir a la totalidad de integrantes del Comité (entendido como una instancia de coordinación y dirección de la organización de mujeres cooperativistas) en contraposición con la normativa vigente, donde la propia Asamblea de Mujeres elige únicamente a 3 de 7 integrantes que conforman la instancia directiva y 4 son electas por el Plenario de CONACOOOP en representación de los sectores que lo conforman y de las federaciones y uniones. Adicionalmente, el proyecto elimina la mediación de CONACOOOP en la convocatoria de las asambleas generales de las mujeres cooperativistas, estableciendo que se debe elaborar un reglamento para normar dicha actividad.
- Al Comité se le otorgan amplias atribuciones y funciones en procura de la equidad y la igualdad de género. En materia de funciones el proyecto establece la autonomía real para la organización de mujeres cooperativistas al otorgar un marco normativo adecuado para impulsar y lograr el cumplimiento de los acuerdos de los congresos cooperativos.
- Financieramente, asegura un flujo adicional de recursos al Comité al establecer dos fuentes fijas y específicas de recursos: 10% del presupuesto anual de CONACOOOP y 0,5% del presupuesto de INFOCOOP calculado sobre el valor de los activos de la cartera de crédito e inversiones de los recursos propios al cierre del ejercicio económico anterior. Además, establece la posibilidad de recibir otros recursos de

origen público o privado, de carácter nacional o internacional, para el cumplimiento de sus funciones y finalidades.

- Relevante es la potestad del Comité de Administrar sus propios recursos sujeto a la presentación de presupuestos y liquidaciones del gasto ante INFOCOOP y CONACOOOP en lo que a la transferencia de cada uno corresponde.
- En el ámbito de la autonomía, para asegurar la capacidad de gestión y administración de recursos en general destaca la capacidad que el proyecto otorga al Comité, para contratar bajo sus propios criterios una dirección ejecutiva (artículo 192) que, se considere con las competencias técnicas y la independencia de criterio y actuación necesarias, para cumplir un rol histórico en la recuperación de posiciones y derechos para las mujeres en el Sector cooperativo y, en la dirección y orientación del personal que se requiera para asegurar el mayor impacto.
- Por su parte, el transitorio I, establece un mecanismo de “neutralidad” para eliminar prácticas de mediatización y patriarcales prevalecientes en el Sector, al otorgarle al INAMU la responsabilidad de convocar a la primera Asamblea de Mujeres Cooperativistas y dar a dicha Asamblea la responsabilidad de nombrar una comisión especial de trabajo que elabore un reglamento interno, para que el Comité pueda lograr los objetivos de la ley.
- El transitorio II regula el paso hacia la nueva conformación con “paridad de género” de las instancias reguladas por el proyecto de ley, a saber, las juntas directivas de INFOCOOP, CONACOOOP, CPCA y también en los cuerpos de dirección y administración de las federaciones y uniones. De igual manera en las cooperativas de base mixtas, en sus instancias directivas y comités de cualquier tipo que se conforme. Dicha transición también regula la integración al Plenario de CONACOOOP de un cuarto sector que es el de Ahorro y Crédito.

En términos generales cabe destacar que, una década posterior al XI Congreso Cooperativo (que es uno de los más explícitos en sus mandatos en favor de la equidad para la igualdad de género), y ocho años después de realizado el IV Censo Nacional Cooperativo (2012), cuyos resultados evidencian las brechas de género entonces existentes (ampliamente desarrolladas en los apartados 1.2. y 1.3. de este documento), se puede afirmar -por los datos más recientes recopilados por la investigación- que las brechas de género no solo persisten, sino que, en algunas áreas se han profundizado, lo que orienta sobre la ineficacia de las acciones desarrolladas por el cooperativismo en esta materia en prácticamente la última década, así como del estatus de “declaraciones de buenos deseos e intenciones” en que resultaron los acuerdos de los congresos cooperativos.

Es precisamente en el contexto de una sociedad que crece con grandes inequidades, producto de una visión patriarcal y excluyente del desarrollo sociocultural y económico que, puede comprenderse la ruta de los lentos avances obtenidos en la aprobación de la legislación para asegurar los derechos reales de las mujeres cooperativistas, de forma tal que se cumplan los convenios internacionales, las leyes nacionales y los acuerdos de los congresos cooperativos para la equidad de género.

2.3. Género y equidad de género

Antes de profundizar sobre el concepto de género, es importante hacer referencia al feminismo y su influencia en el mundo actual, dado que, las sociedades basadas en el orden patriarcal formaron un mundo cuyo equilibrio se centra en el concepto que el todo tiene un reflejo opuesto y que dependiendo del lugar en donde se ubique una persona, así es su reflejo; de esta manera, el concepto creado del SER HOMBRE, creó como su reflejo el SER MUJER.

En esta visión dicotómica, al tener el hombre el designio de la fuerza, la virilidad, el poder, la toma de decisiones, lo público, el trabajo remunerado, ser el dueño de los recursos productivos y por tanto de los medios de producción; lo inverso de su reflejo es la mujer,

relegándose a ésta a lo privado, al cuidado de la familia, a la casa, al trabajo no remunerado, al lugar de la obediencia, la sumisión, al servicio, la paciencia y a la invisibilidad.

Los movimientos feministas *-sobre todo de principios del Siglo XX-*, detonan luchas en pro de los derechos de las mujeres, creando en alguna medida, un desequilibrio al sistema patriarcal, pues se ponía en duda lo dicotómico al decir que, ni los hombres ni las mujeres eran objetos y que, por tanto, no es el sexo opuesto su reflejo; sino que cada uno en su forma genérica es ante todo una persona y es esta propuesta la que estudia la teoría de género.

Según la OMS²⁷ se denomina género a “los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres”. (Organización Mundial de Salud, s.f., Género, párr. 1). Con lo cual podría decirse que en las sociedades existen roles preconcebidos para hombres y para mujeres, los cuales, en el plano social son comportamientos esperados y que condicionan las oportunidades que pueden darse a unos y a otras. De estos roles se desprenden los estereotipos, creando desigualdades.

Cuando se habla de igualdad, esta no debe ser asumida como semejanza; sino que este término se refiere a que personas diferentes tienen las mismas oportunidades, derechos y responsabilidades y, desde ese punto de vista, las cooperativas lo asumen (al menos teóricamente) como valor. Tampoco, igualdad de género es sinónimo de equidad dado que ésta, es una forma de hacer posible la igualdad, a través de principios, políticas, normas, valores, decisiones, comportamientos y actitudes; en donde al reconocer las condiciones o características propias de cada persona o grupo, la forma en que se les trata no necesariamente es igual para todos, sino que puede ser desigual con el fin de poner fin a la desigualdad.

A las distancias existentes entre hombres y mujeres con referencia a sus oportunidades y validación de sus derechos, al acceso, participación, asignación, uso, control

²⁷ OMS, siglas de Organización Mundial de la Salud.

y calidad de recursos, servicios, oportunidades y beneficios se les conoce como brechas de género.

Según una investigación realizada en el 2006 por la Cooperativa Sula Batzú, en la cual se pretendía conocer la situación de las mujeres en el sector cooperativo desde la perspectiva de las mismas mujeres, se concluyó lo siguiente:

- Hay discriminación. Las mujeres ocupan puestos tradicionales, o desempeñan tareas tradicionales, aunque su puesto sea de toma de decisiones o administrativas.
- Las mujeres cooperativistas no saben moverse dentro del movimiento.
- Las posibilidades de acceder a puestos de toma de decisión o de asociación son las mismas que los hombres y mujeres, pero las mujeres no se atreven a apropiarse de espacios donde sus tareas sean diferentes a las que le son asignadas socialmente.
- A pesar de sus valores, las cooperativas son conducidas mayoritariamente por hombres, por lo que al final no están respondiendo a las necesidades laborales de las mujeres (...) (Sulá Batsú R.L, 2006, p.7)

Aunado a lo anterior, el estudio de la citada cooperativa concluye lo siguiente sobre la situación de la mujer en el Cooperativismo:

- *“Falta de liderazgo femenino.*
- *Es un sector dirigido prioritariamente por hombres.*
- *Falta de capacitación para las mujeres.*
- *Condiciones desventajosas para emprendimientos de mujeres.*
- *Doble jornada laboral.*

- *Invisibilización de los emprendimientos con referentes femeninos*”. (Sulá Batsú R.L, 2006, p.8)

Por lo anteriormente expuesto, la presente investigación se ejecuta bajo el enfoque de género, con el fin de conocer no solo las asimetrías existentes y prevalecientes en las relaciones de poder y las inequidades, sino también, comprender las causas que las producen y reproducen e ir generando los componentes de una propuesta de Política Pública o bien de instrumentos y mecanismos que forjen las condiciones necesarias para ir cerrando las brechas persistentes conforme lo muestran los resultados de la investigación.

2.4. Competencias técnicas y blandas para fortalecer la equidad de género en el sector cooperativo

Las competencias son aquellos conocimientos técnicos, habilidades, destrezas, actitudes y valores que posibilitan a las personas desempeñarse de manera asertiva en el campo social y laboral.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define como competencia profesional “*la idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente por poseer las calificaciones requeridas para ello. En este caso, los conceptos de competencia y calificación se asocian fuertemente dado que, la calificación se considera una capacidad adquirida para realizar un trabajo o desempeñar un puesto de trabajo*”. (Organización Internacional del Trabajo, s.f., p. 2)

En las cooperativas, además de las competencias técnicas requeridas para desempeñar puestos formales dentro de la estructura operativa, las personas asociadas y especialmente las mujeres requieren de las competencias determinadas por una adecuada autoestima y el empoderamiento personal que definen su capacidad para asumir dentro de la empresa o en su representación, las responsabilidades y obligaciones propias del ejercicio de

sus derechos y deberes como cooperativistas, en donde las actitudes juegan un rol muy importante.

El estudio de Sula Batzú (2006) indica que, *“a pesar de sus valores, las cooperativas son conducidas mayoritariamente por hombres, por lo que al final no están respondiendo a las necesidades laborales de las mujeres”* (p.7). Dicha realidad generará una posición de poder a partir de quien ejerza el liderazgo y, ordenará dentro de las cooperativas, los roles, según lo socialmente esperado para hombres y mujeres, lo que determina el clima y cultura organizacional cooperativa.

Desde el punto de vista de la Administración de Empresas y de la Psicología Laboral, los conceptos de clima y cultura organizacional revisten especial importancia para comprender la dinámica que se gesta al interior de las organizaciones.

Por *“Cultura Organizacional”* también denominada atmósfera o ambiente organizacional, se hace referencia al conjunto de valores, normas, creencias o suposiciones que son comunes a las personas integrantes del grupo. La cultura organizacional tiende a estar más arraigada, mientras que el clima organizacional responde a situaciones que varían en el tiempo; la cultura organizacional incide en el clima organizacional.

Las competencias de hombres y mujeres en una cultura organizacional influida por valores patriarcales cumplen con lo esperado por el sistema y cuando se trata de aplicar “el método de cuotas en los nombramientos”, buscando paridad entre hombres y mujeres para ocupar cargos directivos o políticos es común -y *se observa en los datos arrojados por el Censo Nacional Cooperativo del año 2012-* que las mujeres ocupen los cargos menos relevantes y en mucha menor cantidad que los hombres.

Dado lo anteriormente expuesto es importante preguntarse, ¿si las mujeres tienen competencias inferiores a los hombres, dado que existen brechas inmensas en la composición

de los órganos sobre todo en los Consejos de Administración y Vigilancia? ¿Si los principios y valores cooperativos son para todas las personas asociadas, porqué el acceso de las mujeres a los cuerpos directivos es restringido? ¿Por qué, si las mujeres han sido parte de las cooperativas desde sus inicios, es necesario impulsar cuotas diferenciadas como si las mujeres tuvieran algún tipo de discapacidad? ¿Qué perfil debe tener una mujer cooperativista para ser considerada en un puesto directivo o de representación dentro de la cooperativa?

Las respuestas a las preguntas formuladas se fundamentan en que, el cooperativismo está establecido dentro de la cultura androcéntrica que caracteriza al patriarcado y es así, como ni por valores ni principios, hombres y mujeres tendrán iguales oportunidades dentro de las empresas cooperativas. Máxime que el acceso al poder en este tipo de organizaciones de la economía social se relaciona estrechamente con adquirir un determinado estatus y con la administración, uso y disposición de una gran riqueza material que, por decenas de años, el Estado costarricense donó y trasladó a las cooperativas en múltiples formas.

Se indica que, cuando se define competencias se hace referencia a aquellas capacidades de las personas para lograr objetivos personales, de trabajo, de grupo, de organización, entre otros. Pero, las competencias pueden adquirirse a través de estudios (talleres, seminarios, capacitaciones), por experiencia (trabajo, relacionamiento con la tecnología, practica), entrenamiento (desarrollo de destrezas y habilidades), formación (actitudes, formas de relacionarse, de mirar y analizar). Si las mujeres no tienen el acceso a las mismas oportunidades que los hombres a capacitarse, entrenarse, formarse y experimentar, es imposible que logren desarrollar las mismas capacidades y por tanto, contar con el mismo respaldo para ser elegidas en cargos dentro de la organización; es por esta razón que, se considera importante comprender el perfil de las mujeres cooperativistas que se han desempeñado en puestos políticos de liderazgo, con el fin de crear las condiciones para el desarrollo de competencias necesarias para el empoderamiento económico y político de las mujeres cooperativistas.

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo de investigación

Se desarrolla una investigación de carácter mixto que conlleva un componente de cada una de las metodologías existentes, a saber, una investigación bibliográfica y documental; y una mezcla de un componente de investigación cuantitativa con uno de investigación cualitativa, donde quizás predomina lo cualitativo basado especialmente en entrevistas y percepciones y, lo cuantitativo sirve de base para sustentar lo cualitativo.

La investigación bibliográfica y documental incluye:

- a) Análisis del documento publicado con los resultados del IV CENSO NACIONAL COOPERATIVO (2012).
- b) Investigación bibliográfica sobre economía social solidaria, teoría de género y particularmente sobre género y cooperativismo, así como metodologías para el establecimiento de políticas y procesos de equidad de género en los sectores productivos de economía social.
- c) Investigación bibliográfica y documental sobre cooperativismo internacional y nacional y particularmente sobre el abordaje de los temas de género y mujeres en los congresos cooperativos de los años 2001, 2006, 2010 y 2014.
- d) Investigación y estudio de la Ley de Asociaciones Cooperativas y sus reformas, así como sobre el marco normativo nacional que posibilita y ordena la implementación de programas y acciones para promover la equidad de género, convenios internacionales suscritos por el país y programas y políticas públicas asociadas.

e) Revisión y análisis de los datos del Registro del MTSS del año 2018 sobre las cooperativas inscritas y sujetas a estudio en la presente investigación (cooperativas de producción medianas y grandes y organismos de integración y auxiliares).

f) Revisión de los proyectos de ley números 18 199 y 21 051, y de los dictámenes técnicos asociados.

g) Revisión de documentos técnicos elaborados por las especialistas entrevistadas sobre temas de equidad de género en el cooperativismo costarricense.

La investigación cualitativa incluye:

a) Entrevista preliminar a mujeres lideresas del Comité Nacional de Mujeres Cooperativistas (CNMC) y personal técnico del CNMC y de INFOCOOP, con la finalidad de recoger criterios que permitan definir variables para el logro de los objetivos de investigación.

b) Entrevistas a mujeres en cargos de representación en las Juntas Directivas de las instituciones públicas a las que el Sector Cooperativo nombra representantes.

c) Entrevistas a Gerentes o presidentes del Consejo de Administración de las cooperativas que conforman la muestra. Esta actividad es originalmente programada como una encuesta cuantitativa, pero, se desestimó dicha metodología debido a la escasa respuesta positiva de los hombres que ocupan las posiciones indicadas. Se decide aplicar entrevistas, aprovechando las visitas a las cooperativas para la aplicación de las encuestas a mujeres en puestos directivos. En el anexo 2, se incluye la guía utilizada para dichas entrevistas.

d) Entrevistas a funcionarios en organismos como INFOCOOP, CONACOOOP, CENECOOP y CCC-CA.

e) Entrevistas a las mujeres de la Junta Directiva del CNMC, que no se aplicó porque ninguna de las entonces integrantes respondió la solicitud.

f) Videoconferencias con mujeres cooperativistas expertas que han liderado luchas para eliminar la discriminación por sexo, y lograr un marco legal que asegure la equidad y la igualdad de género, específicamente:

- Señora Julia Herrera Cevallos, cooperativista, integrante de la “Asociación de Mujeres en Cooperación para el Desarrollo (AMUCODE)”, experta en género y consultora consolidada en esa área dentro del cooperativismo.
- Señora Patricia Jiménez Gómez, presidenta del Consejo de Administración de la cooperativa “Agencia para el Desarrollo Económico Local Cooperativo (ADELCOOP, R.L.)”, quien en el pasado se desempeñó como Ejecutiva del CNMC, previo a ello fue Directora Ejecutiva de la CPCA y en los años posteriores al cierre de su contrato con el CNMC también ejerció por un corto período como Directora Ejecutiva de INFOCOOP. Considerada experta en materia de Género y Desarrollo.
- Señora Haydee Hernández Pérez, Jefa de la Unidad Técnica de Igualdad de Género de la Asamblea Legislativa de Costa Rica, quien realizó el análisis comparativo de los expedientes de ley referidos supra de Reforma a la Ley de Asociaciones Cooperativas y la Creación de un Comité Nacional para la Igualdad de Género del Movimiento Cooperativo. Integrante de COOPEASAMBLEA, R.L.

- Señora Francia Borowy Sevilla, socióloga, quién se desempeñó por seis años (desde noviembre 2013 hasta abril del 2020) como Coordinadora Ejecutiva del CNMC, especialista en género.
- Señora Marilyn Batista Márquez, periodista, conferencista internacional en temas de igualdad de género y comunicación. Integrante de Junta Directiva de la Cámara de Comercio de Costa Rica. Fundadora y directora de la revista Petra.
- Señora Monserrat Ruiz Guevara, Directora Ejecutiva de la Cámara Nacional de Economía Social Solidaria (CANAESS), con experiencia laboral en cooperativas como COOPRONARANJO, R.L. y COOPEVICTORIA, R.L. en el departamento de Responsabilidad Social. Además, laboró en CENECOOP como Directora Académica.
- Señora. Floribeth Venegas Soto, Presidenta del Consejo de Administración de CENECOOP, R.L fue directiva de la CCC-CA, de COOPEGUANACASTE y, del Consorcio Cooperativo Hotelero, entre otros, con más de 30 años de participar en cargos de liderazgo en el Sector.
- Señora Gilda González Picado, quien ha ocupado puestos en el Directorio de COONACOP, el Comité de Vigilancia de COOPENAE y el Consejo de Administración de COOPEANDE, R.L., con más de 35 años de participar en cargos de liderazgo en el Sector.

g) Tres talleres para la validación de resultados y la construcción participativa de propuestas a considerar en una posible política pública o en la definición de mecanismos y acciones eficientes y efectivos para lograr la equidad y la igualdad de género en el Sector cooperativo. En el anexo 11, se incluye el diseño metodológico y el informe de la ejecución

de los talleres realizados. De igual manera, dichos resultados forman parte relevante del capítulo de “*Conclusiones*” de la investigación.

La investigación cuantitativa se aplica a través de una encuesta a las mujeres que ocupan puestos gerenciales y de dirección política en las cooperativas de base, conforme el universo de organizaciones seleccionadas para estudio. El cuestionario aplicado se incluye en el anexo 2. El marco muestral de la investigación se incluye en el anexo 3 y, en el anexo 4, la muestra y los resultados de la aplicación de entrevistas.

En el apartado 4.2., denominado “*Trabajo de campo: Efectividad en el Contacto con las Cooperativas y Nivel de Aplicación de las Encuestas*”, se detalla la cantidad y el puesto directivo o gerencial de las personas a las que se les aplicó la encuesta²⁸. En síntesis, se trata de treinta y cuatro mujeres, de las cuáles, veintinueve ocupan posiciones directivas (CAD, CEBS, Comité de Vigilancia); cuatro son gerentes y una, ocupa un puesto administrativo.

3.2. Población estudiada y entrevistas realizadas

Conforme se ha indicado y se presenta en el anexo 3, el marco muestral de la investigación en su componente cuantitativo se constituye inicialmente por 81 cooperativas de producción de todos los tamaños, cuyos nombres fueron suministrados por el INFOCOOP, a través del Área de Desarrollo Estratégico. A partir de dicho marco muestral se extraen las cooperativas de tamaño pequeño y muy pequeño, que resultan veintiséis, y se identifica que cuatro cooperativas de la lista recibida pertenecen al sector de Servicios.

²⁸ En la etapa de contacto con las cooperativas que constituyen el marco muestral, se les remitió una nota por parte de INFOCOOP, informándoles de la investigación y solicitando apoyo para establecer el contacto con las postulantes (oficios firmados por la Licda Giselle Monge Flores, Asesora Estratégica con recargo de la Gerencia, noviembre 2015). Posteriormente, se reforzó la búsqueda de contactos mediante una nueva solicitud, esta vez en nombre del programa de Maestría, oficios que fueron firmados por el DR. Leonardo Castellón Rodríguez, Subdirector del Programa de Posgrado en Administración Pública, en diciembre de 2018. Ambas acciones están documentadas en el expediente de la investigación, que custodian las investigadoras.

Se investiga en los expedientes digitales del Depto. de Organizaciones Sociales del MTSS y se encuentra que doce cooperativas no tenían al día la documentación (algunas con años de atraso).

Los esfuerzos para contactar las cooperativas evidenciaron dificultades en seis cooperativas para atender la entrevista o facilitar el contacto con mujeres integrantes de los cuerpos directivos. Se encuentra que tres de las empresas eran consorcios de tamaño pequeño o muy pequeño.

Consecuentemente con lo descrito, la muestra del estudio se constituye de veintiocho empresas cooperativas de base y dos consorcios.

En el anexo 4, se presenta la muestra y los resultados de la aplicación de encuestas en cada una de las empresas cooperativas. Se logra establecer una muestra de veintinueve (29) cooperativas de base, al recuperar la posibilidad de entrevistar a CoopeVictoria, R.L., empresa cooperativa con la cual no se había contactado inicialmente. También considerando que de los dos consorcios que integraban la muestra, uno fue absorbido por COOPEAGROPAL, R.L. (CIPA, R.L.) y el otro había entrado en proceso de liquidación, que es AGROATIRRO, R.L.

Ya en la etapa de campo, se posibilita aplicar entrevistas en dieciocho (18) empresas cooperativas, es decir en el 62,1% de las organizaciones meta, según se detalla en la siguiente tabla.

Tabla 8 Resultados de la aplicación de encuestas en las cooperativas.

#	Nombre de la organización	Clasificación por tamaño (total de trabajadores)	Personas Asociadas			Personas Entrevistadas
			Total	Hombres	Mujeres	
1	COONAPROSAL RL Constitución: 10/10/1974	Grande Abangares Guanacaste	112	66	37	1. Nidia Chavarría Rodríguez, CAD, suplente.
	COOPEAGRI RL Constitución: 07/02/1963	Grande San José Pérez Zeledón.	7461	4761	2700	2. Alba Nidia Rojas, CAD, vicepresidenta. 3. Marcela Quirós Godínez, CEBS. 4. Vilma Guillen Leiva., CAD, Suplente.
3	COOPEAGROPAL RL Constitución: 03/05/1986	Grande Corredores, Puntarenas	642	449	193	5. Rose Mary Cubero Corrales, CAD. 6. Julia Atencio Zapata. CEBS, presidenta. 7. Marjorie Mora Vega, CEBS. Johnny Velarde Loría, Comité Vigilancia, vicepresidente. 8. Ana Lorena Lobo Lobo, Comité de Vigilancia. 9. Enid López Navarro, CEBS. 10. Rosaura López Zúñiga, CEBS.
	COOPEAMACO RL Constitución: 30/01/2002	Mediana Liberia Guanacaste	13	1	12	Leticia López Carvajal, Gerente. 11. Flor Emilia Betancourt, Presidente Comité Vigilancia.

#	Nombre de la organización	Clasificación por tamaño (total de trabajadores)	Personas Asociadas			Personas Entrevistadas
			Total	Hombres	Mujeres	
5	COOPEASA RL Constitución: 09/05/1984	Mediana San José Pérez Zeledón	260	218	42	12. Xinia Naranjo Ureña, C*EBS.
6	COOPEATENAS RL Constitución: 10/08/1969	Grande Atenas Alajuela	1262	856	406	13. Ana Grey Arce, Comité de Vigilancia, Secretaría. 14. Lorena Murillo Campos, CEBS. 15. María Rocío Rodríguez, CEBS, suplente. Tomas Suarez, CEBS, vicepresidente.
7	COOPECAÑERA RL Constitución: 02/03/1973	Mediana Parrita Puntarenas	230	180	50	16. Sonia Murillo Alfaro, CAD.
8	COOPECERROAZ UL RL. Constitución: 14/03/1961	Mediana Guanacaste Nandayure	110	93	17	17. Rosa Ramírez López, CAD, vocal. Jaime Salazar Delgado, Gerente.
9	COOPECUTRIS Constitución: 17/06/2006	Grande Alajuela San Carlos	102	64	38	18. Karina Brenes Hernández, CAD, secretaria. 19. Marcia Morales Arias, CEBS.
10	COOPELDOS RL Constitución: 30/05/1971	Mediana Guanacaste Tilarán.	375	261	114	Oscar Villalobos, Presidente Comité de Vigilancia. 20. Miriam Arias González, CEBS. 21. María Isabel Méndez Vega, CAD, secretaria.

#	Nombre de la organización	Clasificación por tamaño (total de trabajadores)	Personas Asociadas			Personas Entrevistadas
			Total	Hombres	Mujeres	
						Adolfo Bello, CAD, director periodo anterior.
11	COPELLANOBO NITO RL Constitución: 12/01/1972	Mediana San José León Cortés	640	424	216	22. María Isabel Ulloa Valverde, CEBS.
12	COOPESILENCIO RL Constitución: 21/01/1973	Grande Puntarenas Aguirre, Savegre	80	70	10	23. Maribel Barboza R, CEBS, presidenta. 24. Xinia Isabel Porras G. CAD, secretaria.
13	COOPETARRAZÚ RL Constitución: 13/10/1960	Grande	4514	3015	1499	Jairo Gutiérrez, Asistente del Gerente. 25. Jaqueline Mora Cisneros, CEBS, secretaria. 26. Fanny Cordero Mora, CEBS, presidenta
14	COOPETRABASU R RL Constitución: 12/02/1980	Mediana	53	49	4	Rodolfo Alvarado, presidente del CAD. Lidiana González, Gerente.
15	COOPEVAQUITA RL Constitución: 16/02/1974	Mediana Puntarenas Corredores	13	12	1	Virginia Gómez, Gerente. Carlos Montoya, presidente CAD
16	COOPRONARANJO RL Constitución: 23/04/1968	Grande Alajuela Naranjo	2039	1255	784	27. Alicia Alfaro Castro, CAD, vocal. 28. María Margarita Chacón R., CAD, suplente.

#	Nombre de la organización	Clasificación por tamaño (total de trabajadores)	Personas Asociadas			Personas Entrevistadas	
			Total	Hombres	Mujeres		
17	COOPROSANVIT O RL	Mediana	614	463	161	Yorleny Fonseca, Gerente.	Lara Salazar Delgado, Comité de Vigilancia, vicepresidente.
	Constitución: 21/07/1965	Puntarenas Coto Brus					
18	COOPEVICTORIA	Grande	2918	1975	943	29. María Lourdes Rodríguez, CAD. Secretaría.	María Ángeles Zamora, Coordinadora de Responsabilidad Social.
	Constitución: 12/02/1944	Alajuela, Grecia					

Fuente: Investigación de campo. Datos del segundo semestre del año 2017 sobre membresía. Datos del segundo semestre 2018, para la lista de personas encuestadas. La cantidad de personas asociadas (total y la distribución entre hombres y mujeres), fue obtenido del Registro de Asociaciones cooperativas del MTSS, a finales del 2017. Las encuestas aplicadas se encuentran documentadas en el expediente de la investigación que custodian las investigadoras.

Como ya se ha indicado, en la presente investigación el componente cualitativo así como la parte bibliográfica y documental son predominantes en la metodología, por cuánto se trata no tanto de medir sino de conocer, comprender, interpretar y explicar hechos históricos en el comportamiento de un grupo social, como referencia para proponer políticas públicas o bien mecanismos y acciones afirmativas que resulten eficientes y efectivas, para derribar los obstáculos que impiden a las mujeres cooperativistas ser consideradas como iguales en un modelo socio-empresarial, que se fundamenta en valores y principios de respeto a la condición humana, la cooperación, la solidaridad y sororidad. En síntesis, se utiliza lo cuantitativo para sustentar lo cualitativo.

3.3. Procesamiento de datos

El procesamiento de los datos de las encuestas se hace en el paquete estadístico SPSS, versión 23.

Los datos e informaciones recopiladas de la aplicación de técnicas cualitativas se han procesado en jornadas de trabajo analítico desarrolladas por las investigadoras.

3.4. Fuentes de información

Las fuentes de información de la investigación son de carácter primario y secundario.

Las primeras son las que proveen información a través de la aplicación de encuestas, entrevistas, conversatorios y talleres de consulta, dirigidos directamente a la dirigencia cooperativa, mujeres y hombres que ocupaban puestos a nivel gerencial y en las instancias directivas, todos con la finalidad de dar respuesta a las preguntas y objetivos de la investigación, y caracterizar las variables.

En este grupo se encuentran también las entrevistas a mujeres especialistas en género y cooperativismo, así como a un funcionario de la CCC-CA como organismo que ha desarrollado experiencia en la implementación de herramientas para la equidad de género en el Sector a nivel internacional.

Las fuentes secundarias de información están relacionadas con los estudios bibliográficos y documentales que ya fueron detallados en el apartado respectivo.

3.5. Limitaciones de la investigación

Las principales limitaciones de la investigación son las siguientes:

a) Conforme la muestra se logró contacto con 18 cooperativas (62,1%) de las 29 (100%). Y, no se logró el contacto con once (37,9%).

b) La investigación transita por momentos en que la coyuntura del país se caracteriza por fuertes cuestionamientos al manejo y administración de recursos dentro del cooperativismo, gran cantidad de denuncias públicas y judiciales, que llevaron a la intervención del INFOCOOP por parte de Gobierno²⁹, lo que motiva gran recelo y desconfianza en la dirigencia y en los niveles gerenciales, no solo para brindar información sino incluso, para permitir y facilitar el contacto con personas claves.

c) Al planificar las rutas y organizar el trabajo de campo sobre la muestra establecida, surgieron nuevas dificultades porque algunas otras cooperativas habían entrado en estado irregular con el MTSS entre los años 2017 y 2018. Por ello, no se localizó a las personas en los teléfonos disponibles, ni por medios digitales, y en la mayoría de los casos, ni en las direcciones que constaban en los registros. Adicionalmente, por terceras personas se informaba que la cooperativa buscada no estaba operando.

d) Algunas de las personas contactadas no mostraron anuencia a facilitar la entrevista.

e) A la mayoría de los gerentes y presidentes de Consejo de Administración, no fue posible acceder. Pese a que se les remitió notas de invitación no se obtuvo respuesta. La estructura administrativa de soporte a su gestión no posibilitó el contacto directo.

f) Las invitaciones a los talleres de validación de resultados y construcción colectiva de propuesta, no logró reunir a todas las mujeres que se habían entrevistado, pues algunas señalaron compromisos de trabajo, responsabilidades familiares y haber aportado ya

²⁹ Decreto Ejecutivo 40 214-MP-MTSS, Intervención del Instituto Nacional de Fomento Cooperativo (en adelante INFOCOOP).

mediante las entrevistas, por lo que, no consideraban oportuno el trasladarse de localidad para el taller.

- g) Un caso de nivel gerencial manifestó haber sido despedida de su trabajo.
- h) Tres directivas no habían sido reelectas y manifestaron desinterés por el taller.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Brechas para la equidad de género que persisten en el Sector cooperativo

En el 2017, utilizando el Registro de Asociaciones Cooperativas del MTSS, se obtuvieron los datos de membrecía (total y sexo), así como la composición por sexo de las personas que en ese momento integraban los cuerpos directivos de 28 de las 29 cooperativas de base³⁰ que constituyeron la muestra final.

Cuadro 4 Composición por sexo de las personas directivas de las cooperativas de la muestra. -Base de 28 cooperativas.

CUERPO DIRECTIVO	SEXO	Estadísticas del 2do semestre 2017		Sexo de las personas que ocupan la presidencia del CAD	
		TOTAL	%	TOTAL	%
CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN	Hombres	175	78,8%	24	85,7%
	Mujeres	47	21,2%	4	14,3%
	Total	222	100,0%	28	100,0%
COMITÉ DE VIGILANCIA	Hombres	68	76,4%		
	Mujeres	21	23,6%		
	Total	89	100,0%		
COMITÉ DE EDUCACION Y BIENESTAR SOCIAL	Hombres	44	49,4%		
	Mujeres	45	50,6%		
	Total	89	100,0%		

Fuente: Investigación de campo. Segundo semestre del año 2017.

En la fecha citada, los datos de la muestra evidencian la siguiente situación de mujeres y hombres en el acceso a los puestos directivos de sus cooperativas:

³⁰ En el 2017, la lista de cooperativas de base localizadas y anuentes a colaborar con la investigación era de 28 empresas. Posteriormente, durante el trabajo de campo se integró CCOPEVICTORIA R.L.

- En los CAD, los hombres ocupan el 78,8% y las mujeres 21,2%. En el censo 2012, entre la totalidad de cooperativas, los hombres estaban empoderados en el 67,8%)³¹ de los puestos.
- En los Comités de Vigilancia, los hombres alcanzan el 76,4% de los puestos y las mujeres únicamente el 23,6%. En el censo 2012, considerando la totalidad de las cooperativas, los hombres asumían el 62,4% de las posiciones.
- En los CEBS, en las cooperativas de la muestra, los hombres se posicionan en el 49,4% de los puestos, y las mujeres ocupan 50,6%. En el censo, los hombres ocupaban el 46,2%.

Y, con respecto a la presidencia de los CAD, en el análisis de la muestra se observa que el liderazgo masculino se apodera del 85,7% de las posiciones, mientras que las mujeres ostentan únicamente el 14,3%. Y, como referencia se indica que, en el 2012, la presidencia masculina ocupa el 77,9% de las posiciones, visto en proporción de la totalidad de cooperativas.

Como una referencia proveniente de una investigación documental del 2019 a la que se obtuvo acceso a través de la señora Francia Borowy, entonces Coordinadora Ejecutiva del CNMC, se encontró que en una muestra de 29 cooperativas estudiadas, los dirigentes hombres ocupan el 75,8% de los puestos en los Consejos de Administración, el 68,4% de las posiciones en los Comités de Vigilancia, y, el 58,1% en los CEBS. Además, el 82,8% de las posiciones de presidencia de los CAD estaba ocupada por hombres y únicamente un 17,2% por mujeres.

Como puede observarse, los datos orientan sobre la persistencia de las brechas de género en la composición de los cuerpos directivos de las cooperativas de base, debido a lo

³¹ Se remite al Cuadro 2, como referencia sobre la estadística mostrada por el Censo.

cual se espera que la información aportada por las personas entrevistadas *-que se detalla a continuación-* posibiliten comprender e interpretar de mejor manera el comportamiento de los factores limitantes para la participación de las mujeres en las instancias directivas, así como definir un perfil y competencias necesarias para solventar dicha situación.

4.2. Efectividad en el contacto con las cooperativas y nivel de aplicación de las encuestas

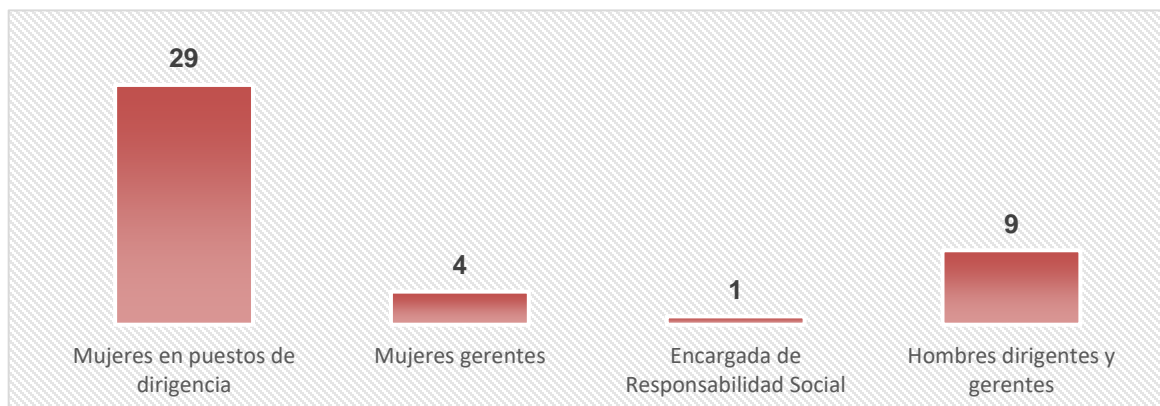
Se logra contactar y aplicar las encuestas y entrevistas a personas dirigentes de dieciocho cooperativas (62,1% de la muestra).

Conforme la estadística levantada entre 2016 y 2017 existía la posibilidad de entrevistar a veinticinco mujeres propietarias de los puestos en los Consejos de Administración (100%) y se entrevista a trece, o sea al 52%. De nueve (100%) mujeres integrantes de los Comités de Vigilancia, se obtiene la entrevista de tres (33%). De veintinueve mujeres (100%) que integraban los Comités de Educación y Bienestar Social, se entrevistó a trece mujeres (45%).

Cuatro mujeres gerentes aceptan la entrevista y, un gerente (hombre) delega la entrevista en una mujer que ocupaba una posición administrativa. También se entrevista a nueve hombres directivos y exdirectivos, entre ellos un gerente y un asistente de gerencia.

En síntesis, el gráfico siguiente muestra la distribución de las personas entrevistadas de acuerdo con los cargos que ocupan y sexo.

Gráfico 12 Personas entrevistadas según cargos que ocupan en sus organizaciones y sexo. -Cantidad de personas-



Fuente: Trabajo de campo. Segundo Semestre del año 2018.

Las razones de la no aplicación del cuestionario o entrevistas en las cooperativas se explican en el apartado 3.5. “Limitaciones de la investigación”.

4.3. Perfil socioeconómico de las mujeres entrevistadas

Para determinar un perfil socioeconómico de las entrevistadas, se consideran los siguientes indicadores:

a) Tiempo que tienen las mujeres entrevistadas de ejercer sus cargos.

Mujeres Directivas. El 38% (11 mujeres) manifiesta que cuentan con más de 10 años de ejercer en cargos directivos; el 21% (6 mujeres), presenta una experiencia de hasta 2 años. El 24% (7 mujeres) señalan una experiencia de 3 a 5 años. Con lo anterior, el 45% de las mujeres entrevistadas cuentan con un máximo de 5 años de experiencia en las instancias directivas de las cooperativas. El 17% (5 mujeres) cuentan con una experiencia de 6 a 8 años.

De las mujeres que ocupan cargos gerenciales, cuatro manifiestan tener una experiencia de tres a cinco años; y una acumula una experiencia en el rango de 6 a 8 años.

Cuadro 5 Años de experiencia de las entrevistadas en el ejercicio de sus cargos. -en números absolutos y porcentajes-

Tiempo de ejercer cargos directivos	Cantidad	En porcentajes
Hasta 2 años	6	21
De 3 a 5 años	7	24
De 6 a 8 años	5	17
De 10 a 12	5	17
Más de 12 años	6	21
Total	29	100%
Tiempo de ejercer cargos gerenciales (1)		
De 3 a 5 años	4	80
De 6 a 8 años	1	20
Subtotal	5	100%

Fuente: Trabajo de campo. Segundo Semestre del año 2018.

Nota (1) Incluye un puesto de Encargada de Área y 4 mujeres gerentes.

b) Edad de las mujeres entrevistadas.

El grupo de menor edad entre las entrevistadas es el que se ubica de los 35 a los 39 años, integrado por seis mujeres que representan el 18% de las entrevistadas. Ahora bien, en términos generales en el rango entre 35 y 49 años se ubican 17 mujeres que son el 50%; las restantes 17 mujeres dirigentes (50%), son personas de más de 50 años.

Cuadro 6 Edad cumplida por las mujeres entrevistadas directivas y gerentes. -en números absolutos y porcentajes-

Edad cumplida de las entrevistadas	Cantidad	En porcentajes
35 a 39	6	18
40 a 44	3	9
45 a 49	8	23
50 a 54	5	15
55 a 59	9	26
60 a 64	1	3
De 65 a más	2	6
Total	34	100,0

Fuente: Trabajo de campo. Segundo Semestre del año 2018.

Destaca la ausencia de mujeres dirigentes menores de 35 años. Ello sugiere la presencia de un fenómeno ya identificado a nivel nacional, relacionado con el proceso paulatino de envejecimiento de la población. No obstante, ninguna de las personas entrevistadas manifiesta ni informa de la implementación de alguna iniciativa dirigida a atraer personas jóvenes al Sector cooperativo y abrir espacios efectivos para que ellos y ellas puedan desarrollar liderazgos en el fortalecimiento de sus empresas cooperativas.

Tres mujeres entrevistadas manifiestan que el problema del envejecimiento de la población cooperativista es un fenómeno de todo el Sector. Una entrevistada dijo:

- *“me quedo viendo las señoras que a nivel nacional han tenido años de estar trabajando...las mismas señoras, cada vez más viejitas...peleando por lo mismo...no se ha podido lograr espacios iguales”*

Por su parte, otra persona declara que:

- *“Donde yo vaya en el movimiento cooperativo yo solo veo personas envejecidas, ...siempre las mismas...no le dan campo a otra gente...tanto en*

la cooperativa como en los organismos cooperativos, siempre se ve a las mismas personas peleando por los mismos puestos...”

Asimismo, fue reiterada la manifestación con respecto al desinterés que manifiesta la juventud en darle continuidad al modelo cooperativo, máxime si se trata de cooperativas de producción agrícola, pues se plantea que muchas personas jóvenes han tenido que sobrevivir el fracaso de las cooperativas. Y, las mujeres *-adicionalmente-* han debido sobrevivir la constante discriminación de la que han sido objeto sus madres por largos años, por lo que consideran *-se dijo-* no desean para sí, que se repita la historia.

c) Estado civil de las entrevistadas.

El estado civil de las mujeres entrevistadas es el siguiente:

- Mujeres con compañero casada o en unión libre, el 65% (22);
- Mujeres solteras, 35% (12).

d) Escolaridad de las mujeres entrevistadas.

La escolaridad de las mujeres directivas entrevistadas es en un 49% (14) de estudios universitarios (completos e incompletos). Un 13% (4 entrevistadas), concluyeron la educación secundaria y/o técnica. El 24% concluyó la educación primaria (7 mujeres) y un 14% (4 entrevistadas) ingresó a la secundaria, pero no logró concluir los estudios en este nivel. Las mujeres con cargos gerenciales (5) también presentan una situación diversa en cuanto a educación formal. Tres mujeres cuentan con educación universitaria completa y dos desempeñan sus cargos con niveles de secundaria (completa e incompleta).

Cuadro 7 Educación formal reportada por las mujeres entrevistadas.

Educación formal de las mujeres en puestos directivos	Cantidad	En porcentajes Del total de cada grupo
Primaria completa	7	24
Secundaria completa	4	14
Secundaria incompleta	3	10
Técnica/ parauniversitaria	1	3
Universitaria completa	6	21
Universitaria incompleta	8	28
TOTAL	29	100%
Educación formal de las mujeres entrevistadas que ocupan puestos gerenciales		
Secundaria completa	1	20
Secundaria incompleta	1	20
Universitaria completa	3	60
TOTAL	5	100%

Fuente: Resultados del Trabajo de campo. Segundo Semestre del año 2018.

Las profesiones de las mujeres entrevistadas que concluyeron la Educación Superior (9), son las siguientes:

- Administración, tres personas (dos gerentes y una administrativa).
- Contaduría Pública, 1 persona (gerente).
- Educación, 3 personas (dirigentes).
- Ingeniería en Sistemas, 1 persona (dirigente).
- Ingeniería Agronómica, 1 persona (dirigente).

Con el fin de correlacionar los estudios cursados con las instancias directivas en las que participan las mujeres, se realizó un cruce de variables con los datos de las 29 mujeres dirigentes (Consejo de Administración -13-; Comité de Vigilancia -3-; Comité de Educación y Bienestar Social -13-), con los siguientes resultados:

Escolaridad de las mujeres nombradas en los Consejos de Administración.

Nueve de las trece mujeres entrevistadas cursaron estudios superiores (completos o incompletos); dos concluyeron la secundaria; una tiene secundaria incompleta y una, primaria completa.

Escolaridad de las mujeres nombradas en los Comités de Vigilancia.

De las tres mujeres que ocupan cargos en el Comité de Vigilancia, dos cursaron estudios superiores y una, estudios técnicos o parauniversitarios.

Escolaridad de las entrevistadas del Comité de Educación y Bienestar Social.

En lo que respecta a las integrantes de los Comités de Educación y Bienestar Social, seis mujeres tienen un nivel educativo de primaria completa. En los estudios de secundaria completa e incompleta hay cuatro mujeres. Y, tres mujeres cuentan con estudios superiores.

Sobre la escolaridad de las entrevistadas, una opinión reiterada es:

- *“Las mujeres para poder asumir el reto de participar y someter nuestro nombre en una elección para ser nombradas en un Consejo de Administración o en Vigilancia, lo primero que tenemos que desarrollar es la capacidad de creémosla y esto va muy ligado con los estudios realizados, la experiencia y el conocimiento que posean sobre los negocios de la cooperativa”.*

Al preguntar a las entrevistadas si los hombres nombrados en diversos puestos tenían mayor escolaridad que ellas, se respondió que:

- *“No, pero los hombres sienten que es su derecho natural, desempeñarse en esos puestos”.*

Ahora bien, el hecho de que más de dos terceras partes de las directivas entrevistadas que integran los CAD y Comités de Vigilancia cuenten con educación superior sugiere que la escolaridad es un factor que se está tomando en cuenta a la hora de elegir mujeres para dichos puestos.

Una entrevistada manifestó:

- *“El Consejo de Administración y el Comité de Vigilancia son unidades vistas como de mayor importancia que el Comité de Educación y Bienestar Social; por la cual hay una tendencia a nombrar en los cargos directivos a hombres; esto porque en las dos primeras instancias se toman decisiones que comprometen los recursos de la cooperativa, se tiene una relación jerárquica superior y por lo tanto en muchos casos se les asigna dietas mayores. Por otro lado, el Comité de Educación y Bienestar, depende para trabajar de los recursos que por Ley debe asignarle la Cooperativa, pero si hay déficit en las operaciones, no se cuenta con un presupuesto asignado”.*

Y, sobre los procesos de elección en las instancias directivas, se transcribe lo manifestado por un dirigente:

- *“Para estar en el Comité de Vigilancia, tuve que participar 2 veces sin quedar, pero que esto no me afectó moralmente. Luego volví a presentar mi nombre una tercera vez y logré ser electo...Sin embargo, las mujeres generalmente se proponen una vez y si no quedan, lo toman a título personal y no participan más”.*

e) Trabajo remunerado de las dirigentes en las cooperativas o en otro lugar.

La situación de trabajo remunerado entre las entrevistadas (34), es el siguiente: diecinueve mujeres (56%), indican que trabajan remuneradamente; quince mujeres (44%), indican que no.

De las diecinueve entrevistadas que trabajan remuneradamente, ocho trabajan para sus cooperativas y las once restantes, lo hacen fuera de sus cooperativas. De las ocho que trabajan en las cooperativas, cuatro ocupan puestos de Gerencia, una labora como Encargada de producción, una ocupa la posición de Encargada de Responsabilidad Social, y dos trabajan con proyectos turísticos.

Las once entrevistadas que trabajan remuneradamente fuera de las cooperativas, realizan las siguientes actividades: profesión liberal, una; docencia, tres; emprendedoras, siete (trabajos en la finca o unidad familiar).

f) Rangos de ingresos personales mensuales³² que reciben las mujeres entrevistadas.

Seis entrevistadas (17,5%) respondieron no tener ingresos personales. Una persona prefiere no compartir el dato. Las restantes veintisiete entrevistadas ofrecen la información que se presenta a continuación.

³² Los ingresos personales no dependen de que la entrevistada se encuentre trabajando asalariadamente. Incluye también ingresos por pensiones, dietas, negocios propios.

Cuadro 8 Rangos de ingresos personales que en promedio reciben mensualmente las entrevistadas.

Rangos de ingresos personales mensuales provenientes de trabajo o actividades con la cooperativa	Cantidad	En porcentajes
Menos de 200 mil colones	6	17,5
De 201 a 300 mil colones	6	17,5
De 301 a 400 mil colones	5	15
De 401 a 500 mil colones	2	6
De 1 millón a más de colones	8	23,5
No tiene ingreso alguno	6	17,5
No respondió	1	3
TOTAL	34	100%

Fuente: Trabajo de campo. Segundo Semestre del año 2018.

Un aspecto relevante es que, de ocho entrevistadas que reportan ingresos personales mensuales promedios de 1 millón a más, siete cuentan con títulos universitarios y una señala tener estudios superiores no concluidos. Sobre la importancia de contar con ingresos propios para el empoderamiento de las mujeres, una de las entrevistadas expuso:

- *“...el empoderamiento económico de las mujeres es muy difícil...la mayoría no somos las dueñas de la tierra...no tenemos carro, no tenemos moto...y eso dificulta nuestra participación en la cooperativa... Cuando he hecho proyectos en las comunidades hay un cambio en las mujeres...cambia a la mujer porque tener un recurso para decir que se compró esto o lo otro, le da un empoderamiento...”*

g) Propiedad de la vivienda donde habitan las entrevistadas.

Se incluye una pregunta relacionada con la propiedad de la vivienda en la que habitan las entrevistadas, obteniéndose los resultados que se muestran en el cuadro siguiente:

Cuadro 9 Propiedad de la vivienda en que habitan las mujeres entrevistadas.

Tipo de propiedad de la vivienda	Cantidad	En porcentajes
Propio familiar	25	73,5
Propio personal	6	17,5
Alquilada	2	6
Prestada, cedida, usufructo	1	3
TOTAL	34	100,00

Fuente: Trabajo de campo. Segundo Semestre del año 2018.

Treinta y una mujeres (91%) de las 34 entrevistadas respondieron contar con vivienda propia (familiar en su gran mayoría), lo que les genera una situación de seguridad y estabilidad familiar. No obstante, dicha propiedad familiar tampoco les posibilita a las mujeres disponer por sí mismas de los activos, lo que se contrapone con el “dominio” que ejercen los hombres, quiénes comúnmente se encuentran en posición de decidir sobre el uso de las propiedades para darlas en garantía de créditos, lo que les asegura el acceso al financiamiento.

h) Propiedad de los vehículos utilizados en las actividades de trabajo y de la cooperativa.³³

Las mujeres entrevistadas cuentan en su mayoría (26) con medios de transporte familiar, personal o bien de la cooperativa (76,5%), por lo que, el problema de la movilización lo tiene resuelto. Ocho mujeres (23,5%) responden no utilizar ninguno de los tres medios de transporte consultados.

³³ No se utilizan porcentajes para el análisis de varios de los indicadores porque los mismos resultan irrelevantes, debido al número de entrevistadas.

Cuadro 10 Modalidad de transporte que utiliza en las actividades.

Modalidad de transporte que utiliza	Cantidad	En porcentajes
Si, personal	16	47
Si, familiar	6	17,5
Si, de la cooperativa	4	12
No utilizo vehículo de los indicados	8	23,5
TOTAL	34	100

Fuente: Trabajo de campo. Segundo Semestre del año 2018.

Adicionalmente, veintiuna de las entrevistadas (62%) manifiestan que sí manejan vehículo. Una de las mujeres dirigentes entrevistadas expuso que la posibilidad de movilizarse con independencia es necesario para las mujeres porque:

- *“Un hombre se monta con otro hombre en una moto y tiene resuelta su movilidad, pero ¿una mujer? una mujer no puede montarse en un vehículo sola con otro hombre porque esto sería una ruptura matrimonial...”*

i) Riqueza material en propiedad de las entrevistadas.

Treinta y una mujeres entrevistadas (91%) manifiestan contar con al menos un bien inscrito a su nombre, contrario a tres mujeres (9%), que responden no tener propiedades a su nombre.

Cuadro 11 Bienes materiales inscritos a nombre de las entrevistadas.

Tipo de bienes inscritos a nombre de las entrevistadas	Cantidad	En porcentajes
Casa	3	9
Finca	2	6
Vehículo	3	9
Casa y vehículo	2	6
Casa y Finca	5	15
Lote	5	15
Casa, Finca y Vehículo	11	32
No tiene bienes inscritos	3	9
TOTAL	34	100

Fuente: Trabajo de campo. Segundo Semestre del año 2018.

j) Acceso de las entrevistadas al sistema financiero (bancarización de las mujeres).

Treinta y una entrevistadas (91%), respondieron contar con una cuenta bancaria propia y utilizar una tarjeta de débito. Once entrevistadas (32%), respondieron tener una tarjeta de crédito.

4.4. Perfil técnico de las entrevistadas que ocupan cargos directivos

a) Uso de la computadora (respuesta múltiple, base de 29).

Veintiuna mujeres responden que utilizan la computadora, al menos a nivel de Word y, dieciocho de ellas manifiesta tener un uso adecuado de la computadora porque domina tanto el Word como el Excel.

Ocho mujeres plantean que no tienen competencias para el manejo de equipo de cómputo, pero seis de ellas manifiestan que no requieren esta herramienta y dos mujeres plantean que sí la requieren pero que no saben cómo usarla.

b) Capacitaciones técnicas recibidas por las entrevistadas directivas.

Un grupo de veintiuna mujeres directivas entrevistadas que ocupan puestos de dirigencia manifiestan que si han recibido capacitaciones técnicas y las consideran muy necesarias para ejercer mejor sus funciones. Seis entrevistadas dicen que, sí recibieron las capacitaciones, pero que no las requieren en su actividad con la cooperativa. Dos mujeres se ubican en las opciones de respuesta negativa, sea porque la cooperativa no realiza capacitaciones, sea porque la entrevistada no ha podido asistir a las programadas.

Las respuestas sugieren que hay interés por parte de las mujeres dirigentes en las capacitaciones técnicas que se realizan.

c) Las directivas ¿recibieron capacitaciones en gestión y administración cooperativa?

Veinticuatro mujeres dirigentes manifiestan haber recibido capacitación en gestión y administración cooperativa y, cinco respondieron negativamente.

d) Participación de las directivas en la elaboración de los planes estratégicos de sus cooperativas.

Veinticuatro mujeres directivas manifiestan haber participado en la elaboración de planes estratégicos de sus cooperativas. Únicamente cinco mujeres manifiestan no haber participado en dichos procesos.

e) Participación de las directivas en la elaboración de planes operativos de sus cooperativas.

Veintiuna de las directivas responden que, sí participan en la formulación de los planes operativos de sus cooperativas. Ocho entrevistadas señalan no haber participado y lo

justificaron diciendo que *“lo operativo está a cargo de los respectivos departamentos técnicos”*.

f) Participación de las directivas en la elaboración de proyectos productivos de sus cooperativas.

Dieciséis directivas señalan haber participado en la elaboración de proyectos productivos y trece mujeres dicen que no. Es importante señalar que, para algunas de las entrevistadas *“el poder elaborar e impulsar proyectos productivos, es una oportunidad para fortalecer la cooperativa en temas como capacitación, innovación, diversificación”*. Por otro lado, una de las entrevistadas plantea que, *“por no contar con el 5to año concluido, no pude participar del curso sobre elaboración de proyectos impartido por la cooperativa”*.

g) Participación de las directivas en la toma de decisiones sobre las actividades empresariales de su cooperativa.

Veinte entrevistadas sí participan en la toma de decisiones empresariales de sus cooperativas. Nueve mujeres dirigentes (31%) señalan que no.

Las mujeres que responden negativamente argumentaron lo siguiente:

- *Al ser vocal suplente del Consejo de Administración, no he participado de las sesiones del Consejo de Administración y por lo tanto tampoco participo de la toma de decisiones.*
- *Al ser directora del Comité de Educación y Bienestar no participo de las decisiones del Consejo de Administración, quienes en realidad deciden sobre aspectos trascendentales de la cooperativa.*
- *No, porque en la cooperativa es muy difícil ser escuchada.*

- *No, porque hay un grupo que manda en la cooperativa y cuando una hace observaciones se enojan y la excluyen.*

Además, un hombre dirigente manifiesta:

- *Las mujeres no siempre son escuchadas en la cooperativa. Hubo una señora del Comité de Vigilancia, era ignorada porque la consideraban “muy peleonera”.*
- *La violencia de género en las cooperativas se da muchas veces ignorando a las mujeres en los cuerpos directivos en los cuales se tiene disposición a escuchar sólo el criterio de los hombres.*

h) ¿Las mujeres directivas reciben periódicamente reportes sobre la situación contable, financiera y de las actividades en general que realiza su cooperativa?

Veinticinco mujeres responden que sí recibían reportes sobre la situación contable, financiera y las actividades en general que realiza su cooperativa. Cuatro directivas responden negativamente. Varias de las participantes exponen que, para analizar los reportes, muchas veces solicitaban a una persona del departamento respectivo la colaboración para que se los comentaran y explicaran.

De las que expusieron que no, se recibieron los siguientes comentarios:

- *“No, por políticas de la Cooperativa”.*
- *“No periódicamente, las recibo cada año para la Asamblea anual”.*
- *“Los directores del Consejo de Administración no consideran importante emitir estos informes”.*

i) ¿Cuál es la razón principal por la que la eligieron en el cargo directivo o de gerencia?

Las razones³⁴ expuestas por las directivas para ser electas en los cargos que ocupan o han ocupado, fueron las siguientes:

- *Me inicié trabajando en comités comunales y hay un reconocimiento a esta labor. Tengo liderazgo comunal: Respuesta de 8 personas.*
- *Tengo una excelente relación con los delegados de la asamblea de la cooperativa y ellos me consideraron capaz para asumir el cargo: Respuesta de 3 personas.*
- *Por mis valores personales, capacidad y criterio: Respuesta de 3 personas.*
- *Porque el hecho de vivir sola (soltera o divorciada), me permitía asumir responsabilidades en la cooperativa: Respuesta de 2 personas.*
- *Quedé nombrada por una moneda, porque hicieron tres veces la votación: Respuesta de 1 persona.*
- *Por una exigencia hecha a la cooperativa al involucrarse en iniciativas de comercio justo, lo que les exigió incluir mujeres en el Consejo y Comités. Por eso, me solicitaron que propusiera mi nombre: Respuesta de 4 personas.*
- *Tengo preparación técnica: Respuesta de 2 personas.*
- *Porque le he dedicado mucho esfuerzo y tiempo a la cooperativa: Respuesta de 6 personas.*

En el caso de las mujeres gerentes, expusieron haber sido nombradas por las siguientes razones:

³⁴ Pregunta abierta.

- *“Había otra persona candidata que iban a elegir y yo en ese momento trabajaba en la cooperativa, pero la persona que tenían seleccionada aceptó otro trabajo y por esa razón me nombraron a mi interina, dado que tenía títulos y experiencia, y me quedé en el puesto”*: Respuesta de 1 persona.
- *En realidad, la cooperativa no tiene dinero para pagar una gerencia*: Respuesta de 1 persona.
- *Yo había solicitado el puesto, pero nombraron en ese momento a un hombre como gerente; esta persona cometió varios desfalcos a la cooperativa y lo despidieron, entonces me nombraron*: Respuesta de 1 persona.
- *La cooperativa atraviesa una serie de problemas económicos y yo soy asociada y conozco la cooperativa, por eso me nombraron*: Respuesta de 1 persona.

j) ¿Tiene una buena capacitación y formación para desempeñarse en el cargo?

Las mujeres nombradas en los puestos directivos señalan:

- Tener una buena capacitación y formación: Respuesta de 23 personas (79%).
- No tener la capacitación y formación necesaria: Respuesta de 6 mujeres (21%).

Por su parte, entre las mujeres con cargos de gerencia, solamente una expuso que no tenía una buena capacitación y formación para desempeñarse en el cargo, pero que la cooperativa no podía pagar a una persona más calificada.

k) ¿Se considera una emprendedora / empresaria?

El 100% de las entrevistadas directivas (29) responden que sí. De igual manera, contestan sí, las cuatro mujeres gerentes entrevistadas y la encargada de responsabilidad social. Algunas argumentaciones dadas para sustentar los criterios son:

- *“Como cooperativista he impulsado varios proyectos de ayuda a las mujeres.*
- *Soy parte de la administración de la finca y he asumido varios proyectos (café, caña, sal, salón de belleza, turismo rural, restaurante).*
- *En lo personal, he impulsado proyectos de la cooperativa en turismo rural cooperativo.*
- *Sé planear y ejecutar los proyectos que se proponen.*
- *Soy una persona que lucha por sus sueños y sus proyectos.*
- *Impulsé el proyecto por el cual se creó la cooperativa que represento”.*

Las manifestaciones recibidas ligán el “*ser emprendedora*” con el impulso de proyectos, con llevar a cabo de manera planificada los sueños y saber administrarlos. Tal y como se expuso anteriormente, dieciocho mujeres (53%) del total de las treinta y cuatro entrevistadas, tienen finca a su nombre y de la pregunta en cuestión, se obtienen que cuatro mujeres que ocupan puestos directivos tienen proyectos propios empresariales aparte de lo agrícola (servicio de catering, hospedaje y restaurante, salón de belleza, servicios profesionales).

l) Principales contribuciones de las entrevistadas a su cooperativa³⁵.

Las entrevistadas señalan las siguientes contribuciones:

³⁵ Pregunta de respuesta abierta.

- *“En el fomento cooperativo, por trabajar con las escuelas y la comunidad en general”.*
- *“Haberle dado un lugar a la mujer, rompiendo mitos”.*
- *“Velar por los derechos de las personas asociadas que son adultas mayores, generando proyectos que las involucra”.*
- *“Motivar al Consejo de Administración a invertir en tecnología, que le permita a las personas asociadas cerrar brechas tecnológicas”.*
- *“Estar siempre disponible para lo que la cooperativa requiera”.*
- *“Impulsar el desarrollo de capacitaciones adecuadas a la escolaridad de las personas asociadas”.*
- *“Mantenerse vigilante y controlar las acciones de la cooperativa”.*
- *“Votar por todos aquellos proyectos que benefician la cooperativa”.*
- *“Representar a la cooperativa y al país en Comercio Justo”.*

m) Satisfacción de las entrevistadas con su desempeño en el cargo.

Se solicita contestar en un rango de cuatro opciones de respuesta preestablecidas, a saber: a) muy satisfecha, b) satisfecha, c) poco satisfecha y d) nada satisfecha. La base de las respuestas son 33 entrevistadas, 29 en posiciones dirigenciales y 4 gerenciales.

Las mujeres directivas externan:

- Estar muy satisfecha con su labor: Respuesta de diecisiete mujeres (59%).
- Sentirse satisfecha: Respuesta de ocho mujeres (27,5%).
- Sentirse poco satisfecha: Respuesta de tres entrevistadas (10%),
- Nada satisfecha: Respuesta de 1 entrevistada (3,5%).

Entre las directivas que están “*poco o nada satisfechas*”, se fundamenta el criterio de la siguiente manera:

- *“Puedo aportar más a la Cooperativa, pero he tenido que ceder, dado que los espacios para las mujeres son limitados”.*
- *“Para ser escuchada y respetada tengo que por fuerza integrarme en uno de los bandos políticos, y ese no es mi caso”.*
- *“La cooperativa no cuenta con un presupuesto para el Comité de Educación y Bienestar”.*
- *“Si una se enfrenta al grupo de hombres del Consejo de Administración, la bloquean y no le dan oportunidad ni de opinar; es así como poco a poco, nos van excluyendo de las decisiones”.*
- *“Se ha llegado al extremo que cuando pido la palabra, no me anotan, me ignoran...o a veces expongo alguna buena idea no la consideran, pero a la sesión siguiente mi idea la retoma un compañero, y esa si la aprueban”.*

Las mujeres en puestos gerenciales señalan:

- Estar muy satisfechas con su desempeño: Respuesta de dos mujeres.
- Sentirse satisfecha: Respuesta de una persona.
- Estar poco satisfecha: Respuesta de una persona.

4.5. Factores culturales que limitan la participación de las mujeres en las instancias directivas y gerenciales

Este aspecto se valora con base en los criterios que se detallan a continuación.

a) Existencia de oportunidades similares para hombres y mujeres para ocupar puestos directivos en las cooperativas.

Del total de mujeres entrevistadas (34), se obtienen las siguientes respuestas:

- Dieciséis mujeres (47%) consideran que, *“si perciben similares oportunidades entre hombres y mujeres para ocupar puestos en las instancias directivas y de toma de decisiones de las cooperativas, principalmente porque como asociadas, los estatutos y la ley las faculta para llegar a ocupar dichos cargos”*.
- Trece entrevistadas (38%) estiman que, *“las oportunidades no son similares para hombres y para mujeres”*.
- Cinco mujeres (15%) consideran que ambas situaciones se dan dentro de las cooperativas.
- *“Hay ocasiones en que hay apertura y ocasiones en que no”*.

Las entrevistadas que responden que las oportunidades no son similares para hombres y mujeres, fundamentan su respuesta de la forma siguiente:

- *“Hay machismo en la cooperativa en donde se considera que algunos puestos son para ser ocupados por hombres. Por ejemplo, en más de 30 años que tiene la cooperativa, yo soy la primera mujer que está en el Consejo de Administración”*.
- *“Hay grupos compuestos en su mayoría por hombres, que deciden quienes quedarán en los puestos directivos”*.
- *“En la Asamblea la prioridad es nombrar hombres, esto da temor a las mujeres de postularse”*.

- *“La cooperativa está conformada en su mayoría por hombres y estos se ven continuamente en el trabajo, ahí se ponen de acuerdo y toman decisiones”.*
- *“No, porque las mujeres ya no queremos participar, porque se espera de nosotras que estemos calladas en las sesiones”.*
- *“La mayoría de las socias de la cooperativa son amas de casa, dependen mucho del permiso y aprobación de su esposo, dado que dependen económicamente de él”.*
- *“En la cooperativa hay mucho machismo, incluso cuando van a San José a participar llevan ya los nombres montados (haciendo referencia a las asambleas sectoriales)”.*
- *“Las mujeres mismas no participan porque no se sienten seguras de poder ocupar puestos”.*
- *“Cuando hay muchas personas mayores socias de la cooperativa, les cuesta cambiar el machismo cultural que les fue heredado”.*

b) Existencia de oportunidades similares para hombres y mujeres para ocupar la gerencia de la cooperativa.

Sobre esta consulta hecha a las mujeres dirigentes y gerentes (33), las respuestas son:

- Quince entrevistadas (45,5%) responden que, “si existen oportunidades similares” para que hombres o mujeres puedan ocupar la gerencia de la cooperativa.
- Tres mujeres (9%) plantean que, “No saben” si las oportunidades son similares o no.
- Quince entrevistadas (45,5%) responden que, “las oportunidades no son similares para hombres y mujeres”, y señalan:

- *“Hace un tiempo se sacó a concurso el puesto de gerente y de más de 100 oferentes, llegaron como seleccionados al Consejo solo hombres. O no hubo mujeres o no las consideraron, en realidad no sé”.*
- *“No, en la cooperativa no es posible, los hombres valoran más a los hombres que a las mujeres”.*
- *“Las personas asociadas no ven a las mujeres con iguales capacidades que a los hombres”.*
- *“A la Asamblea le costaría mucho aceptar que una mujer tome decisiones gerenciales”.*
- *“Las mujeres no ofertan para gerencias”.*
- *“Nuestra cooperativa es de campesinos y por lo tanto no consideran que las mujeres puedan ser gerentes. Las mujeres son para la casa.”.*
- *“No lo veo, pero de aquí a 10 años puede ser”.*

c) Actividades económicas, en las que no resulta conveniente o recomendable que las mujeres gerencien o lideren (base 33 respuestas).

Veintisiete mujeres entrevistadas (82%) responden que, no hay actividades económicas cooperativas en las que resulta inconveniente la gerencia o dirigencia a cargo de mujeres. En este grupo de entrevistadas, se manifiesta que, *“cuando las actividades económicas exigen capacidad, tan capaces pueden ser las mujeres como los hombres”.*

Seis entrevistadas (18%) señalan que en su criterio *“si hay actividades económicas cooperativas en las que resulta inconveniente la gerencia o la dirigencia de mujeres”.*

Esta es una respuesta ligada a las actividades agrícolas; por ejemplo, dicen *“cuando hay corta de caña con machete o en labores como la cosecha de palma aceitera, que son muy pesadas para las mujeres”*.

d) Puestos directivos, en donde las mujeres ejercen un rol (desempeño) más efectivo que los hombres, para contribuir con la cooperativa (base 33 respuestas).

Veintidós mujeres entrevistadas (67%) consideran que no hay puestos directivos en los que las mujeres ejercen un rol o desempeño más efectivo que los hombres, para contribuir con la cooperativa. Once entrevistadas (33%) consideran que, sí hay puestos directivos, en los que el rol de las mujeres puede ser más efectivo.

Dentro del grupo del “sí”, se fundamenta lo siguiente:

- *“Las mujeres tenemos más sensibilidad ante los problemas de los asociados y podemos impulsar proyectos sociales”*.
- *“Las mujeres tendemos a cuidar los bienes de una manera más austera y en la cooperativa podríamos tomar mejores decisiones sobre lo económico o uso de los recursos, por ejemplo, en el uso de carros”*.
- *“Las mujeres respetan más los reglamentos y por esa razón a veces hay roces; por ejemplo, si una dice que se debe proceder de acuerdo con los reglamentos, siempre hay algún hombre dirigente que manifiesta que lo que sucede es que una no entiende cómo funciona la cooperativa”*.

e) Mujeres dirigentes que requieren del permiso del esposo o compañero para desplazarse a participar en capacitaciones, encuentros, convivios cooperativos (base 22 respuestas).

Según el estado civil, de las veintidós mujeres casadas o en unión libre, veinte indican que no requieren de ningún permiso y dos señalan que sí requieren permiso.

f) Mujeres dirigentes que requieren permiso del esposo, compañero, padre o madre, para ocupar un puesto gerencial o directivo.

Las respuestas dibujan un escenario similar al de la consulta anterior para las mujeres casadas o en unión libre. De las veintidós mujeres en dicha condición civil, veinte señalan que no requieren de ningún permiso y dos indican que sí requieren permiso. Las restantes 12 personas responden que no requieren permiso alguno.

g) Principal causa para que menos mujeres en comparación con los hombres, ocupen puestos directivos y gerenciales dentro del sector cooperativo (respuesta múltiple).

Las principales causas por las cuáles las mujeres ocupan menos cantidad de puestos en comparación con los hombres, son expresadas de la siguiente manera:

- *“Por ejemplo, las cooperativas agrícolas guardan muchas tradiciones en donde hombres y mujeres cumplen con roles preestablecidos socialmente y por lo tanto, esto origina dos efectos: por un lado las mujeres no se animan a proponerse o aceptar puestos, porque no sienten que ese es su lugar; y por otro, los hombres no ven a las mujeres con competencias para ejercer en un puesto sobre todo del Consejo de Administración y Vigilancia”. Respuesta de 1 entrevistada.*

- *“Nosotros somos una cooperativa rural y el machismo impera todavía...eso hace que a las mujeres les de miedo representar su lugar como delegada para ingresar a un cuerpo directivo”*. Respuesta de 1 entrevistada.
- *“La Asamblea elige y generalmente elige más hombres...ellos se ponen de acuerdo en los puestos que ocuparán...creo yo que cuando llegan, llegan con todo montado”*. 22 entrevistadas con similares manifestaciones.
- *“Cada vez menos mujeres aspiran a esos puestos...no sé cómo hemos llegado ahí...La mujer siempre está comprometida con las cosas de la casa”*. Respuesta de 5 entrevistadas.
- *“Las mujeres nos ponemos límites. La mentalidad de mujer no nos deja aspirar a puestos”*. Respuesta de 8 entrevistadas.
- *“El fracaso de la mujer se mide en función de cuántas veces tiene que postularse a esos procesos de elecciones, y nunca te toman en cuenta, no abren los espacios porque para los dirigentes de siempre, las mujeres somos invisibles, simplemente no te ven”*. Respuesta de 1 entrevistada.
- *“La no participación de las mujeres es un tema de actitudes de las mujeres mismas, sea por vergüenza o temor a no ser consideradas en cuenta”*. Respuesta de 15 entrevistadas.

h) Acciones políticas, programas que se recomiendan para que las mujeres logren una mayor participación en los puestos directivos (respuesta múltiple, aportes de mujeres y hombres entrevistados).

Entre las entrevistadas dirigentes y gerentes, se da gran importancia a la capacitación y formación personal y para la administración cooperativa.

Plantean que se requieren desarrollar acciones para sensibilizar y mejorar la formación humana de los hombres dirigentes, porque en los valores y principios cooperativos no hay medidas discriminatorias contra las mujeres.

Principalmente dentro del grupo de especialistas se manifestó que la principal acción política para que las mujeres alcancen más puestos directivos, es la reforma a la ley cooperativa, principalmente para establecer la paridad obligatoria, darle autonomía administrativa y de dirección política al CNMC. También para otorgarle recursos adecuados para impulsar las iniciativas y programas de equidad de género necesarios para asegurar la apertura de espacios en la dirigencia y para promover la incorporación de un mayor número de mujeres a la actividad productiva del país, utilizando el modelo cooperativo. No obstante, plantean la necesidad de canalizar el suficiente apoyo político para lograr que el proyecto de ley sea aprobado.

Otros criterios se dirigen a solicitar cuotas mayores para mujeres en las capacitaciones y trato preferencial en las tasas de interés en créditos para cooperativas de mujeres y mixtas con proyectos en los que se asegure la paridad en cuanto a las personas que se beneficiarían.

Algunos de los hombres dirigentes plantean la necesidad de hacer cumplir los acuerdos de los congresos cooperativos, no solo en materia de género, pues se observa gran indiferencia de la dirigencia de CONACOOOP para implementar todos los mandatos.

Se señala que, hay un deterioro de los espacios de participación de las mujeres. Se reconoce la existencia de grupos de “poder” que se niegan a dejar sus posiciones en los más importantes organismos cooperativos y en INFOCOOP y que se rotan en los mismos. También benefician a aquellas personas con las que comparten los intereses.

Se plantea la necesidad de promover cooperativas de mujeres y de exigir que las cooperativas ya constituidas se comprometan *-en la medida de las posibilidades de la lógica empresarial-* a integrar a su membresía una mayor cantidad de mujeres.

Algunas de entrevistadas plantean con mucha fuerza que las mujeres deben lograr autonomía, *“porque cada vez que intentan salirse del canasto”* enfrentan las acciones discriminatorias correspondientes. Dicen que, el patriarcado se asegura de nombrar en el CNMC a muchas mujeres que representen sus intereses. Por ejemplo, se manifiesta que, en el 2012, el CONACOOOP prácticamente intervino al CNMC, cambió el Reglamento y lo convirtió en una instancia más del CONACOOOP. Incluso separaron a algunas mujeres que estaban en la dirigencia de dicha instancia. Y otro ejemplo es el proyecto de ley 18 199, que no recibió el apoyo de CONACOOOP, y *-plantean-* como producto de esta iniciativa se obstaculizaron los intereses de mujeres lideresas que lo impulsaron.

En criterio de algunas expertas, la lucha de las mujeres en el sector cooperativo es finalmente una lucha por el poder económico y no solo político. Si se mira bien, las leyes de paridad se han cumplido en otros sectores, por ejemplo, en las asociaciones de la ley 218, pero en este sector cooperativo hay mucha riqueza en juego, aunque cada vez hay menos, porque ya el Estado costarricense no le entrega la riqueza a manos llenas al cooperativismo como en el pasado. Sin embargo, siempre hay mucha riqueza en juego, con solo revisar los informes de auditoría de INFOCOOP, es posible informarse de cuánta riqueza hay sobre la mesa. Ya es tiempo que las mujeres participen con fuerza en el sector y puedan llevar a él las buenas prácticas de quiénes se comprometen con una responsable administración porque han sido afectadas por décadas.

En la CCC-CA se señala que, para avanzar en los temas de equidad de género, se necesita crear una metodología y las herramientas necesarias. Por ejemplo, ellos transversalizan todas las capacitaciones con el tema de equidad de género. La estrategia consiste en avanzar sin provocar choques para lo cual una herramienta muy útil es la

certificación en equidad de género, y ya la organización tiene la experiencia que se ha implementado en otros países.

4.6. Factores familiares limitantes de la participación de las mujeres en las instancias directivas y gerenciales

El cuestionario de la entrevista incluye varias consultas, cuyas respuestas se detallan a continuación.

a) ¿El cuidado y educación de los hijos e hijas le toca en forma exclusiva a la entrevistada o es compartido con su compañero y otros integrantes de la familia?

Las entrevistadas se ubican en una de cuatro opciones de respuesta cerrada ofrecidas, de la siguiente manera:

- “El cuidado y educación de hijas e hijos, me corresponde a mí de forma exclusiva” (seis entrevistadas).
- “No tenemos menores que cuidar, pero si los hubiera el cuidado sería mi responsabilidad” (seis entrevistadas).
- “Es una responsabilidad compartida” (Trece entrevistadas).
- “No tenemos menores, pero si hubiera, el cuidado sería compartido” (ocho entrevistadas).

Las respuestas sugieren un avance en la posición de las parejas de las entrevistadas en materia de la educación de hijas e hijos, pues la mayoría reconoce que la responsabilidad es o sería compartida con sus parejas y familiares. No obstante, doce mujeres se ubican en una condición discriminatoria en cuanto al cuidado o la posibilidad del cuidado. Este dato es relevante y establece retos en la formación humana y el desarrollo personal de hombres y mujeres que participan en las empresas cooperativas.

b) ¿El cuidado de las personas adultas mayores o especiales, le toca a usted de forma exclusiva o es compartida con su compañero u otras personas integrantes de la familia?

Las entrevistadas se ubican en una de cuatro opciones de respuesta cerrada ofrecidas, de la siguiente manera:

- “El cuidado de personas adultas / especiales, me corresponde a mí de forma exclusiva”, según doce entrevistadas.
- “No tenemos personas adultas/especiales que cuidar, pero si los hubiera el cuidado sería mi responsabilidad”, conforme el criterio de tres entrevistadas.
- “Es una responsabilidad compartida”, según diez entrevistadas.
- “No tenemos personas adultas/especiales que cuidar, pero si hubiera, el cuidado sería compartido”, conforme lo expresaron cinco entrevistadas.
- “No sé”, se manifestó por parte de tres entrevistadas.

Como puede observarse, en el caso de cuidado de adultos mayores las opiniones son divididas más claramente, pues quince entrevistadas plantean que el cuidado de personas mayores o en edad avanzada, le correspondería a ella particularmente. Quince mujeres consideran que, el cuidado de dichas personas, sería compartido. Y tres “no saben” que sucedería en la situación planteada. Tales respuestas sugieren la necesidad de sensibilizar los núcleos familiares para efectos de mejorar las posibilidades de las mujeres para utilizar tiempos en actividades diversas, fuera de las responsabilidades del ámbito familiar.

c) Las tareas familiares u hogareñas, o el cuidado de dependientes ¿limitan sus posibilidades de ocupar puestos de gerencia o de gerencia en la cooperativa?:

- Sí, las tareas o roles asignados a las mujeres las limitan para ocupar puestos de gerencia o gerencia, según de siete entrevistadas (21%).

- No las limita, manifiestan veinticinco mujeres entrevistadas (76%).
- No aplica por vivir sola, plantea una persona entrevistada (3%).

Sobre la anterior pregunta, resulta contundente y particularmente explicativo, el comentario de una de las entrevistadas:

“...limitan no imposibilitan...usted cuando tiene que hacer las tareas de la casa, se levanta a las 4 am...atiende todas las tareas y llega a las 8 a la cooperativa ya cansada...Los compañeros se levantan, les alcanzan el paño, les dan el desayuno y llegan descansados...Llegamos en condiciones diferentes....Cuando termina la sesión a las 4 de la tarde usted llega a hacer oficios nuevamente y los compañeros a descansar, a ver tele y ser atendidos...Por eso no es un obstáculo, pero si una limitación”.

4.7. Grado de conocimiento de las entrevistadas sobre los acuerdos de los Congresos Cooperativos relacionados con la equidad de género y su ejecución

La consulta realizada a las entrevistadas está constituida de 6 preguntas que abordan los siguientes temas:

- Nivel de conocimiento de los acuerdos aprobados en los Congresos Cooperativos para promover la equidad de género en el movimiento cooperativo.
- Conocimiento de si los acuerdos aprobados, se han cumplido a través de los años.
- Identificación del nivel de cumplimiento de dichos acuerdos.
- Resultados positivos para las mujeres, producto del avance en el cumplimiento de los acuerdos cooperativos para promover la equidad de género.

- Establecimiento en las cooperativas de partidas especiales presupuestarias, para lograr una mejor capacitación, formación técnica o política de las mujeres cooperativistas.
- Percepción entre las mujeres entrevistadas, del compromiso que existe entre la dirigencia masculina de su cooperativa, para abrir más espacios de participación para las mujeres a nivel directivo.

Las encuestas evidencian que no hay conocimiento entre las dirigentes entrevistadas sobre los acuerdos de los congresos cooperativos relacionados con la equidad de género, debido a lo cual las demás preguntas pierden posibilidad de aplicación.

4.8. Existencia de fondos o presupuesto para capacitación, formación técnica o política, exclusivamente para mujeres en la Cooperativa

De las entrevistadas, solo dos entrevistadas plantean que, en su cooperativa existe un fondo para mujeres, con la finalidad señalada.

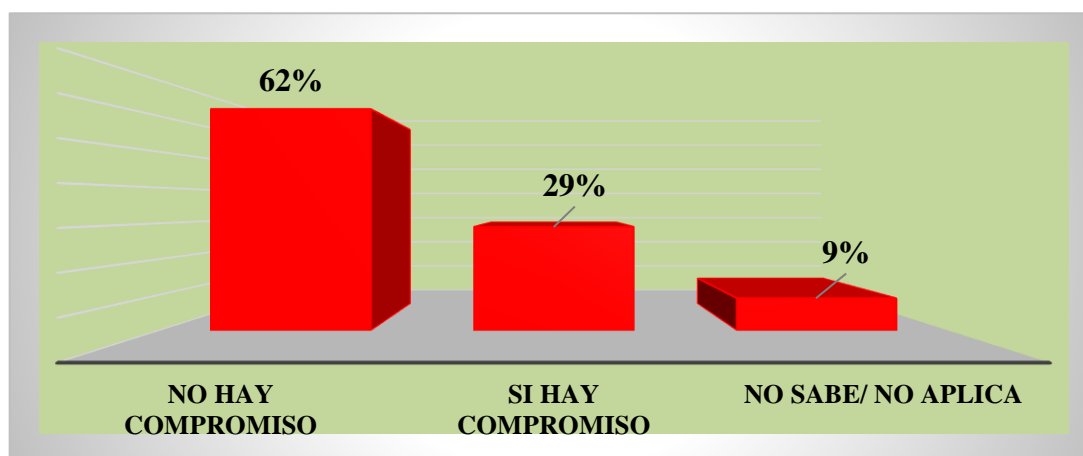
4.9. Percepción de las entrevistadas sobre el compromiso de la dirigencia masculina de su Cooperativa con la equidad de género

- El 62% (21) del total de las mujeres entrevistadas (34) considera que, la dirigencia masculina de su cooperativa no tiene compromiso real para abrir espacios para una mayor participación de las mujeres en los puestos de dirección.
- El 29% (10 entrevistadas) opina que, sí existe dicho compromiso entre la dirigencia masculina de su cooperativa.

- Un 9% (3 entrevistadas) plantea que no sabe o no aplica, esto último porque se trata de cooperativas en las que la gran mayoría de personas asociadas, son mujeres.

Todo lo anterior se ilustra en el gráfico siguiente:

Gráfico 13 Compromiso de la dirigencia masculina con la apertura de espacios directivos para las mujeres -en porcentajes sobre la base de 34 mujeres entrevistadas-



Fuente: Resultados del Trabajo de campo. Segundo Semestre del año 2019.

4.10. Perfil y competencias necesarias para facilitar el acceso de las mujeres a las instancias de poder directivo y gerencial (33 entrevistadas)

Según la opinión de las especialistas entrevistadas, los acuerdos de los congresos cooperativos han sido irrelevantes para apoyar verdaderamente el liderazgo de las mujeres cooperativistas y su desarrollo personal y empresarial y especialmente para la apertura de espacios de participación en las instancias de poder político de las cooperativas de base y del sector en su totalidad. Se remite a dos acuerdos aprobados en el X Congreso, en marzo del 2001, por los cuales se estableció el siguiente mandato.

En los literales f) y g) del apartado IX.6 establece por mandato que, *“se propicie el análisis y cambio en las relaciones humanas que se dan cotidianamente en nuestras organizaciones entre hombres y mujeres, partiendo de una revisión de las creencias y la cultura organizacional con respecto a las identidades tradicionales de género”* y *“se construya una nueva cotidianeidad donde la democracia, el respeto mutuo y la equidad permitan la generación de relaciones solidarias entre los géneros, con igualdad de oportunidades”*. (CONACOOOP & INFOCOOP, 2001, p. 134-135).

En el apartado IX.12, los y las cooperativistas participantes demandan que se diseñen y ejecuten procesos de capacitación que desarrollen el potencial de las mujeres, que partan de los siguientes supuestos:

- a) El fortalecimiento psico-social para su empoderamiento.
- b) Un mejoramiento de sus conocimientos y destrezas en áreas como la gestión empresarial, finanzas, formación humana, alianzas estratégicas, producción, liderazgo, negociación y la capacidad para establecer alianzas con los compañeros cooperativistas.
- c) La dotación de recursos financieros y técnicos al CNMC mediante presupuesto, para llevar a cabo esta capacitación, así como asesoría para la incorporación y establecimiento de políticas de género en las empresas cooperativas.
- d) Que impulse una alianza permanente y basada en el respeto a los objetivos, posibilidades y naturaleza de cada organización, entre ellas; CNMC, INFOCOOP, CONACOOOP, CENECOOP, C.P.C.A. y Federaciones, tendiente a fortalecer la capacitación de la mujer cooperativista. (CONACOOOP & INFOCOOP, 2001, p. 136-137).

Asimismo, las entrevistadas manifiestan que, los esfuerzos de las instituciones públicas y de los entes cooperativos responsables de impulsar los programas necesarios para cumplir con el enunciado que se estudia, han sido débiles o inexistentes. En la realidad -

dicen- no se sensibiliza al liderazgo masculino, ni se capacita a las mujeres cooperativistas para fortalecer su autoestima y las competencias necesarias para facilitar y contribuir a su empoderamiento, considerando que estas mujeres son empresarias de organizaciones de economía social por definición propia de las cooperativas. Precisamente, como ejemplo de los débiles esfuerzos puede mencionarse al convenio entre INFOCOOP e INAMU, bajo cuyo patrocinio no se ha impulsado ninguna acción concreta, relevante ni de impacto, para modificar la cultura patriarcal imperante en el Sector. Ello, aún y cuando se reconoce la importancia del cooperativismo para la vida económica y social del país.

4.10.1. Competencias cognoscitivas

Una competencia muy importante *-en criterio de las cooperativistas entrevistadas-* es aprender las técnicas para organizar el tiempo, dado que permite que las mujeres pueden superar múltiples obstáculos que se le presentan en el ámbito de su vida privada (personal y familiar), además de ejercer sus liderazgos en la comunidad y la cooperativa.

Ahora bien, la consulta aborda áreas específicas de conocimiento teniendo presente que las mujeres cooperativistas son en esencia mujeres empresarias de la economía social, y que por ende su acceso a las instancias de poder y de toma de decisiones, así como la posibilidad que tengan de llegar a gerenciar sus propios emprendimientos y empresas, depende en mucho de sus competencias cognoscitivas.

La consulta se realiza de tres formas, la primera a través de una serie de preguntas específicas para identificar *-según las mujeres-* conocimientos de valor estratégico para desempeñar la función directiva en una cooperativa; posteriormente se les solicita autoevaluar sus propias competencias para la toma de decisiones y, finalmente, proponer temas de capacitación en las áreas técnico-productiva, área administrativa y, de toma de decisiones empresariales.

Las preguntas realizadas abarcaron lo siguiente:

a) Conocimientos sobre la Ley Cooperativa.

Veintiséis entrevistadas (79%) responde que, sí conocía la Ley Cooperativa, y siete (21%) señalan que, no la conocían suficiente.

b) Conocimiento y dominio de los estatutos cooperativos.

Veintinueve entrevistadas (88%) responde conocer y dominar la aplicación práctica de los estatutos y cuatro (12%) señalan que, los conocen, pero no dominan su aplicación práctica.

c) Dominio de conocimientos para analizar los estados financieros.

Veintiséis (26) entrevistadas (79%) dicen tener los conocimientos adecuados y siete (21%) plantean que, no los tienen.

d) Conocimientos para redactar informes y actas.

Treinta entrevistadas (91%), responde afirmativamente y tres (9%) señalan que, no.

e) Conocimiento y dominio de técnicas para dirigir reuniones y asambleas.

La consulta realizada es de respuesta cerrada, ofreciéndose cuatro opciones de las cuales solo dos de ellas, muestran resultados:

- Sí conozco y domino las técnicas, puedo hacerlo: Respuesta de veintinueve (29) entrevistadas (88%).
- No conozco las técnicas para dirigir reuniones y asambleas: Respuesta de cuatro (4) entrevistadas (12%).

f) Autoevaluación de conocimientos técnicos para realizar análisis y tomar decisiones.

Se ofrecen cuatro opciones cerradas de respuesta y una abierta. Con los datos obtenidos, se construye el cuadro siguiente.

Cuadro 12 Autoevaluación del dominio de conocimientos técnicos para realizar análisis y tomar decisiones. -en números y porcentajes-

Órgano Directivo	Total	Sí tengo los conocimientos y participo activamente en la toma de decisiones	Sí tengo los conocimientos, pero me siento insegura para emitir criterios	Sí tengo los conocimientos, quiero participar, pero no se abren los espacios necesarios	No tengo los conocimientos necesarios
Consejo de Administración	13	9	0	2	2
Comité de Vigilancia	3	3	0	0	0
Comité de Bienestar y Educación	13	7	2	2	2
Gerencias	4	3	1	0	0
	33	22	3	4	4
TOTAL	100%	67%	9%	12%	12%

Fuente: Trabajo de campo. Segundo Semestre del año 2018.

Las respuestas sugieren que se trata de mujeres interesadas en dar a conocer su opinión, de aportar con su experiencia, que ya están integrando instancias directivas y gerenciales, y que en su mayoría han logrado aportar en su espacio de participación; pero que no obstante lo anterior, reconocen la inequidad de género que prevalece en el sector cooperativo para las mujeres en general.

De las trece entrevistadas que formaban Consejos de Administración, nueve dicen tener los conocimientos y participar activamente en la toma de decisiones. Dos respondieron

tener los conocimientos, pero no tener abiertos espacios para su participación en la cooperativa. Y, dos entrevistadas respondieron no tener los conocimientos necesarios.

De las tres entrevistadas que forman parte del Comité de Vigilancia, el 100% respondió tener los conocimientos y participar activamente en la toma de decisiones.

De las trece entrevistadas que forman los CEBS, siete respondieron tener los conocimientos y participar activamente en la toma de decisiones. Dos respondieron tener los conocimientos, pero no sentirse seguras para emitir criterios. Dos respondieron no tener los conocimientos necesarios. Y, dos externaron tener conocimientos, pero no contar con los espacios abiertos para participar.

De las cuatro gerencias, tres respondieron tener los conocimientos y participar activamente en la toma de decisiones y una mujer respondió tener los conocimientos, pero sentirse insegura para emitir criterios. La persona no gerente en puesto administrativo de alto nivel dijo tener los conocimientos y participar activamente en la toma de decisiones.

Capacitaciones que se requieren.

Las capacitaciones que se requieren en la materia administrativa y en el área técnica-productiva, se detallan en el cuadro siguiente:

Tabla 9 Capacitaciones que se requieren.

Área Administrativa	Área técnica productiva
Cooperativismo	Presupuestos y uso del dinero
Gestión empresarial cooperativa	
Administración del tiempo	Encadenamientos productivos
Gerencia cooperativa de proyectos	Producción orgánica
Planes de negocios	Salud Ocupacional
Elaboración de planes estratégicos y operativos, planes de trabajo en general	Innovación y creatividad para mejorar y fortalecer la productividad
Uso de redes sociales	Uso de tecnologías limpias y prácticas de descarbonización
Elaboración de proyectos y estudios de factibilidad	Administración de finca
Presupuestación	
Análisis de estados financieros	
Elaboración de diagnósticos	
Cómo hacer emprendimientos exitosos	
Finanzas cooperativas	
Costos de producción	
Contabilidad	
Como vender al Estado	
Computación	

Fuente: Trabajo de campo. Segundo Semestre del año 2018 y 2019.

Muy particularmente en las entrevistas y talleres, las participantes caracterizan y determinan aspectos cognoscitivos a considerar para que las mujeres cooperativistas puedan alcanzar un liderazgo dentro de la organización, como se detalla en la Tabla 10.

Tabla 10 Saberes específicos que se requieren según las entrevistadas.

Competencias por desarrollar	Saber requerido para desarrollar la competencia
<p>Controlar la gestión cooperativa a partir de los principios y valores y desde una filosofía de rendición de cuentas, eficiencia, equidad y justicia.</p>	<p>Conocimiento de los principios y fundamentos del cooperativismo como alternativa para la construcción de una sociedad justa, equitativa, que se centre en la persona y no en la acumulación de la riqueza material. Historia del cooperativismo en Costa Rica, aportes a la sociedad costarricense, y situación actual.</p> <p>Dominio de la Ley de Asociaciones Cooperativas y sus reformas.</p> <p>Manejo de las funciones y responsabilidades de las personas en posiciones directivas de las cooperativas y de las instancias de integración y representación.</p> <p>Conocimiento de la reglamentación interna de la empresa cooperativa.</p> <p>Importancia y fundamentos del control interno.</p> <p>Rendición de cuentas y métodos y procedimientos para implementarlos en la cooperativa.</p> <p>Conceptos teóricos para el análisis de información financiera sobre el estado de la empresa cooperativa.</p>
<p>Aplicar prácticas directivas eficientes con enfoque de género.</p>	<p>Describir las prácticas parlamentarias.</p> <p>Administrar eficientemente el tiempo de reunión.</p> <p>Dirección de reuniones y coordinación de tareas.</p> <p>Elaboración de agendas de trabajo.</p> <p>Registro de actas y acuerdos.</p> <p>Preparación de exposiciones para grupos</p>
<p>Capacidad para orientar la iniciativa propia y de otras personas, convirtiendo ideas en proyectos, mediante una adecuada gestión de las necesidades de apoyo, la coordinación de esfuerzos y la dirección del trabajo que posibilite la concreción de proyectos.</p>	<p>Técnicas para hacer un diagnóstico, ¿por qué es importante elaborarlo?, y saber cómo se hace un diagnóstico desde la perspectiva de género.</p> <p>Técnicas para elaborar perfiles de proyectos sencillos y planes de negocios.</p> <p>Elaboración de planes de trabajo para concretar ideas o proyectos.</p> <p>Fuentes de financiamiento de proyectos productivos para mujeres y requisitos que piden, de proyectos emprendedores de economía social solidaria y para proyectos comunales y ambientales.</p> <p>Saber comunicar ideas asertivamente.</p>

Competencias por desarrollar	Saber requerido para desarrollar la competencia
Aplicar el enfoque y la perspectiva de género en el análisis del entorno, de la vida diaria y de la gestión de la cooperativa y del sector en general	Conocer sobre la historia y aportes de las mujeres al desarrollo de la sociedad. Entender qué es y que formas toma la discriminación contra las mujeres, conocer mejor los conceptos de feminismo, patriarcado, misoginia, sororidad, acoso, violencia de género, empoderamiento de las mujeres, autoestima. Profundizar en el análisis de cómo la inequidad y la desigualdad de género se expresa en el sector cooperativo, Métodos para desarrollar las capacidades de las mujeres. Masculinidad para la equidad y la igualdad de género, ¿qué es?
Utilizar sistemas informáticos, medios digitales (teléfonos inteligentes, redes sociales) y equipo audiovisual requeridos para el desempeño en puestos directivos.	Conocimientos básicos para el uso de la computadora y de programas como Word y Excel. Uso del internet y buscadores. Uso responsable de las redes sociales.

Fuente: Trabajo de campo. Segundo Semestre del año 2018 y 2019.

4.10.2. Competencias socioafectivas de las directivas y gerencias

En el tema de las competencias socioafectivas, la consulta también abarcó tres aspectos, el primero, una serie de preguntas específicas para identificar *-según las mujeres-* competencias estratégicas para desempeñar la función directiva en una cooperativa; posteriormente se les solicitó autoevaluar sus propias competencias y, finalmente, proponer temas de capacitación.

Las preguntas de aspectos específicos son:

- a) Disponibilidad de participar en talleres, seminarios, cursos, capacitaciones.

En su totalidad las mujeres directivas y que ocupan posiciones gerenciales, en un 100% muestran disponibilidad para capacitarse.

b) Habilidades para expresarse compartiendo criterios, ideas, propuestas.

El 91% (30 entrevistadas) se reconocen a sí mismas como mujeres que sí poseen las habilidades consultadas. El 9% (3 entrevistadas), plantea que no tiene dichas habilidades.

c) Cualidades que debe tener una mujer dirigente, para que su liderazgo pueda ser aceptado y reconocido por todas las personas de la cooperativa.

La consulta es abierta y con opciones de respuesta múltiple (81 respuestas en total), debido a lo cual no se utilizan porcentajes para las mediciones. Las cualidades señaladas, se agrupan conforme el criterio de las investigadoras, de la siguiente manera:

- Debe tener cualidades de liderazgo relacionadas con saber escuchar, delegar, comunicarse adecuadamente y mostrar respeto por las demás personas: Respuesta de 18 entrevistadas.
- Saber que puede, creérsela: Respuesta de 14 entrevistadas.
- Firme de carácter relacionado con saber tomar decisiones, saber negociar: Respuesta de 13 entrevistadas.
- Empática, respetuosa, honesta, tolerante, sincera, leal y de principios: Respuesta de 12 entrevistadas.
- Debe ser una persona organizada de manera que pueda asumir responsabilidades y cumplir a tiempo sus compromisos: Respuesta de 10 entrevistadas.

- Emprendedora, no temerle a la innovación, ni a los nuevos proyectos ni a las nuevas ideas, ser propositiva: Respuesta de 8 entrevistadas.
- Tener actitud hacia el conocimiento, tener interés en aprender los temas que tienen relación con la cooperativa: Respuesta de 6 entrevistadas.

Algunas de las especialistas entrevistadas señalan:

- *“Para que una mujer logre empoderarse y convertirse en lideresa reconocida es necesario que sea una mujer informada, que tenga independencia económica y de criterios para que tome sus propias decisiones. Debe actuar con transparencia. Ser firme. Ser responsable. Debe tener buen conocimiento de cooperativa y de su entorno, de su comunidad y del país”.*
- *“En la forma de relacionarse con las demás personas, las mujeres lideresas deben ser fuertes de carácter y a la vez humildes, saber transmitir su pensamiento y sus decisiones sin tener que imponer su criterio. Que sepa negociar”.*

Resumiendo, el liderazgo de las mujeres es visto como un comportamiento que nace desde los valores humanos de solidaridad, respeto, honestidad, empatía, transparencia y tolerancia, con el fin de contribuir a la creación de otros atributos como serían: saber escuchar, delegar, asumir responsabilidades y cumplir con sus compromisos.

d) Alianzas que deben impulsar las mujeres para lograr puestos en el Consejo de Administración.

Este aspecto se consulta como pregunta abierta, debido a lo cual las postulantes agruparon las respuestas. Los aportes de las entrevistadas responden a sus experiencias de trabajo en sus cooperativas y en el sector cooperativo en general, según se indica de seguido.

- Con nosotras mismas. “Debemos creérnosla” o dicho en otras palabras las mujeres debemos creer en nuestras capacidades, es una actitud necesaria para asumir el reto de negociar una posición con los otros y otras.

- Alianzas o negociaciones en el ámbito de lo privado, para negociar y repartir con su pareja y familiares, las labores domésticas.

- Alianzas complejas que difícilmente se lograrán sin un estímulo externo, como una reforma de ley cooperativa, porque hay cooperativas en las que los grupos que tienen el poder ya lo ostentan por muchísimos años y no muestran interés en posibilitar ni impulsar cambios. Algunas veces dichos grupos lo han hecho bien y otras veces no tan bien, como se ve con la quiebra o debilitamiento económico de decenas de grandes y medianas empresas cooperativas y de organismos de integración como las federaciones y uniones, en donde se han perdido reiteradamente miles de millones de colones que el Estado costarricense ha trasladado para cubrir pérdidas y endeudamientos o para responder a avales concedidos; o la pérdida y venta de miles de hectáreas de tierras productivas entregadas a las cooperativas bananeras o productoras de plátano o de cacao. Por ejemplo, en la Región Brunca las tierras de las antiguas bananeras. Y no se ve que esos dineros se vean reflejados en el fortalecimiento empresarial de las organizaciones. También están los miles de millones de colones en activos productivos cooperativizados, de los cuales no hay existencia actual, por ejemplo, COOPEATUN, o las cooperativas que se crearon cuando se les trasladó los “estancos” del CNP, entre otros muchos casos que se podrían citar de apoyos que se perdieron por irregulares administraciones”.

- “Alianzas con otras mujeres que muestran capacidades dirigenciales, pues es una realidad que los hombres se mantienen en el poder hayan sido buenos

o malos administradores, se encuentren cuestionados o no, tengan procesos judiciales abiertos o no. Ellos siguen determinando quiénes llegan a ocupar los puestos, y en este medio, resulta casi imposible para las mujeres que son independientes y comprometidas, proponer su nombre y ser electas, a no ser que se llegue por un “golpe de suerte”, tal y como lo manifiesta una de las entrevistadas.

- *“Las mujeres deben mostrar disposición para el impulso y establecimiento de alianzas entre hombres y mujeres de pensamiento de vanguardia, para desarrollar procesos de concientización e incidencia política que posibiliten el logro de objetivos estratégicos aprobados por los congresos en función de la equidad de género, establecer la paridad en las instancias directivas de las cooperativas y en la Junta Directiva de INFOCOOP y otros entes cooperativos; así como para el establecimiento de políticas, programas y acciones que contribuyan a eliminar las prácticas discriminatorias contra las mujeres en el sector cooperativo”*

Uno de los dirigentes entrevistados señala:

- *“...la mujer para estar en un cuerpo directivo de una cooperativa tiene que tomarse mucho tiempo, ... yo veo a mi esposa, por ejemplo, con todo el oficio de la casa, una cosa y otra y aun así, toma el tiempo para asistir a las reuniones. Sin embargo, en las reuniones ni siquiera la tomaban en cuenta”.*
- *“Creo que son necesarios los acuerdos al interior de las familias, para que las mujeres cuenten con el tiempo necesario para ser también dirigentes”.*

Para entender cómo las mujeres cooperativistas lideresas sobreviven con la dura realidad, se considera importante transcribir tres de las más reveladoras manifestaciones compartidas:

- *“...hicimos alianzas con los hombres...y les demostramos que ella (se refiere a una candidata mujer) era mejor que el hombre (propuesto por el grupo en el poder), dado que éste estaba cuestionado...y aún y cuando estaba cuestionado, costó muchas votaciones -cinco (5)-, para que ella pudiera llegar...”*
- *Y, ese candidato estaba tan cuestionado y aun así, votaban por él...*
- *Ella finalmente fue electa, pero en el Consejo la tienen sin ser involucrada en muchas cosas...”*
- *“Hay muchas razones por las cuáles los hombres crean y mantienen lazos de amistad y relaciones que los llevan a conformar grupos, por ejemplo, muchos trabajan juntos en la cooperativa o comparten actividades en las instancias en que participan. Ahí hablan de asuntos de la cooperativa, crean ideas y también negociaciones. En ese espacio, las mujeres no participan debido a que son espacios ocupados por los hombres”.*
- *“Muchos de los grupos que se han formado actúan como grupos políticos, crean papeletas, hacen proselitismo y si están en el poder, ofrecen a cambio del voto, apoyo para arreglo de fincas, créditos, etc. Cuando no se está en ese grupo, no es posible crear ningún tipo de alianzas”.*

e) Autoevaluación de las competencias blandas (descripción de sí mismas).

Se ofrece una cantidad de opciones preestablecidas y se solicita a las entrevistadas ubicarse en la alternativa que mejor describiera la valoración de sí misma. El cuadro siguiente muestra los resultados de la consulta.

Cuadro 13. Percepción de las entrevistadas (dirigentes y gerentes), sobre las frases que mejor las describen a sí mismas.

Percepción de las entrevistadas sobre las frases que mejor las describen a sí mismas	Cantidad	En porcentajes
Una persona tímida y con limitaciones para ejercer el liderazgo	2	6,0
Una persona tímida, que se supera a sí misma y con confianza, que ejerce un importante liderazgo dentro de los grupos en que participa	1	3,0
Una persona muy confiada, proactiva, propositiva y que ocupa puestos en la dirigencia de su cooperativa	25	76,0
Una persona confiada y propositiva, que sin embargo obtiene poco apoyo para ocupar puestos en la dirigencia de la cooperativa	4	12,0
Una persona confiada y capacitada, que se siente frustrada por tener pocos espacios de participación abiertos en su cooperativa	1	3,0
TOTAL	33	100,0

Fuente: Trabajo de campo. Segundo Semestre del año 2018.

Se observa que, veintiséis entrevistadas (79%), se perciben a sí mismas como mujeres confiadas³⁶, proactivas y propositivas, que ejercen un liderazgo dentro de sus organizaciones cooperativas. Cuatro entrevistadas (12%), se consideran personas confiadas y propositivas, que sin embargo obtienen poco apoyo para ocupar puestos en la dirigencia de la cooperativa; y, una entrevistada (3%) se describe como confiada y capacitada, que se siente frustrada por tener pocos espacios de participación abiertos en su cooperativa.

Capacitaciones que se requieren.

Las entrevistadas señalan las siguientes temáticas:

- Ética.
- Equidad para la igualdad de género.

³⁶ Una entrevistada dice ser tímida, pero que se supera a sí misma.

- Autoestima, empoderamiento y sororidad.
- Motivación.
- Valores y principios cooperativos.
- Organización de equipos de trabajo.
- Prácticas directivas.
- Administración del tiempo.
- Inteligencia emocional.
- Toma de decisiones y negociación.
- Liderazgo.

Además, las entrevistadas ahondan con las siguientes especificaciones relacionadas con los conocimientos socioafectivos que posibiliten ejercer un liderazgo cooperativo con enfoque de género.

Tabla 11 Saberes específicos necesarios para desarrollar competencias blandas.

Competencias por desarrollar	Saber requerido para desarrollar la competencia
Liderazgo político y social de las mujeres cooperativistas, para realizar y dirigir trabajo cooperativo y comunal que mejore la calidad de vida de las personas y sus comunidades	Respeto a la opinión diferente de todas las personas. Respeto a los principios y valores cooperativos, así como a las normas y regulaciones establecidas. Disposición para mantener actualizados los conocimientos de su entorno (mundial, nacional y local). Comunicación asertiva (presentar ideas y comunicarse de manera asertiva y oportuna, saber escuchar, tomar apuntes, preguntar). Resolución de conflictos.
Iniciativa y desarrollo de la capacidad de aprovechamiento de las oportunidades.	Percibir adecuadamente las necesidades de otras personas, para poder generar acuerdos. Liderazgo democrático y participativo. Distribución de responsabilidades, empoderamiento personal, reconocimiento de logros propios y de otras personas. Disposición al cambio.

Competencias por desarrollar	Saber requerido para desarrollar la competencia
Capacidad de gestión, exponer ideas, trazar hojas de ruta, asignar responsabilidades equitativas y promover la participación conjunta armoniosa, acorde a los valores y los principios cooperativos	Responsabilidad y cumplimiento de compromisos adquiridos. Manejo del tiempo. Discrecionalidad en el manejo de la información de la empresa y de las personas. Tolerancia. Prácticas directivas. Técnicas de trabajo con grupos comunales con perspectiva de género.

Fuente: Trabajo de campo. Segundo Semestre del año 2018 y 2019.

4.10.3. Recomendaciones para el diseño de las capacitaciones necesarias

Con respecto a la forma en que se deben desarrollar las capacitaciones, las entrevistadas manifiestan:

- *“Las capacitaciones deben desarrollarse bajo la metodología participativa incorporando la perspectiva de género durante todo el proceso o sea de forma transversal”.*
- *“Se debe impartir en las comunidades en donde se encuentran las mujeres, dado que, desplazarse a otros lugares y pernoctar fuera de casa son situaciones que le impiden participar a un alto porcentaje de mujeres”.*
- *“Crear programas para personas que cursaron únicamente la educación primaria. Tanto la persona facilitadora como los textos utilizados deben considerar este factor”.*
- *“Las personas deben aplicar sus conocimientos durante las capacitaciones”.*
- *“Dar continuidad a las capacitaciones a través de mentorías o bien capacitaciones que involucren áreas relacionadas”.*

- *“Hay una etapa en la formación y la capacitación donde es ideal que las mujeres cuenten con sus propios espacios, porque en los espacios conjuntos, muchas de ellas no se atreven a participar por temor. Al principio lo ideal es que se den cursos con la participación sólo de mujeres, que les permitan empoderarse. - Se necesita un apoyo diferenciado no porque las mujeres no tengan capacidades, sino porque el machismo prevaleciente les da un lugar de menos”.*
- *Se deben considerar horario de cursos, transporte, alimentación.*
- *Las capacitaciones deben preparar a las mujeres para desarrollar proyectos económicos, que posteriormente ellas puedan liderar y ser las dueñas.*
- *Es necesario crear una cultura de respeto en la cooperativa, de manera que se establezcan normas para que obligatoriamente las mujeres tengan una representación real y se castiguen las agresiones verbales y faltas de respeto”.*
- *Las cooperativas deben abrirse, ir donde las mujeres y preguntarles de qué manera la cooperativa puede apoyarlas.*
- *“Fortalecer programas con el MEP en escuelas y colegios, que estén dirigidos a fomentar las competencias para el trabajo cooperativo”.*
- *“Establecer un programa de fincas demostrativas como recursos didácticos de las comunidades”.*

En uno de los congresos se dice:

- *“Asegurar el establecimiento de políticas de equidad de género en todas las cooperativas, principalmente en la formación y capacitación de hombres y mujeres. También en las relaciones entre padres, madres e hijos e hijas. Abordar valores y violencia intrafamiliar. Desarrollar acciones de coordinación entre todas las iniciativas de formación y capacitación cooperativa que se impulsen en el sector. Desarrollar campañas de*

sensibilización en medios de comunicación. Creación de un medio de comunicación especializado en género.

- *Crear un fondo de becas para capacitación e intercambio de experiencias entre mujeres.*
- *Capacitar a las mujeres con metodologías modernas y en temas que respondan a las necesidades del entorno empresarial actual.*
- *Crear mecanismos de apoyo a las mujeres, que incluyan espacios de recreación, pasantías, talleres, guarderías”.*

4.11. Programas y acciones afirmativas para la equidad de género

De acuerdo con CONACOOOP & INFOCOOP (2001), CONACOOOP, INFOCOOP & CPCA (2006) y CONACOOOP, INFOCOOP & CPCA (2010), los congresos cooperativos estudiados (X, XI y XII), acordaron y ordenaron los siguientes programas y acciones afirmativas. No se detallan en orden de importancia ni por congreso, principalmente por temática.

- a) Censo cooperativo con perspectiva de género, que permita conocer la situación y la posición real de las mujeres cooperativistas, sus intereses, logros, contribuciones al sector y al país en general, afectaciones, necesidades y requerimientos.
- b) Cambios en los marcos normativos cooperativos: ley cooperativa, estatutos de las cooperativas de todos los niveles, reglamentos internos de las cooperativas e instancias de apoyo (CONACOOOP, CENECOOP, CPCA, FNA), así como en toda la reglamentación de trámite en INFOCOOP y MTSS (en lo relacionado a la inscripción de cooperativas).

También revisar la reglamentación y asegurar la paridad en la elección de representantes en otras instituciones, en la Asamblea de Trabajadores del Banco Popular, y ante organismos cooperativos internacionales.

c) Transversalizar la cultura cooperativa y todo su desarrollo con equidad de género.

d) Asegurar la autonomía funcional y administrativa del CNMC, así como los recursos financieros para que éste opere con el grado de autonomía necesario para aplicar los recursos de acuerdo con los intereses y necesidades de las mujeres.

e) Asegurar el cumplimiento de las leyes vigentes y convenios internacionales que demandan la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres y establecer diversos mecanismos para la equidad de género.

f) Crear un sistema único de indicadores de género para las cooperativas, así como una “Certificación en Género”. Desarrollar un sistema de evaluación, seguimiento y retroalimentación con respecto a los indicadores establecidos. Publicación y divulgación de los resultados.

g) Crear con el concurso de INFOCOOP, INAMU, CONACOOOP, CENECOOP, CPCA, FNA, federaciones y uniones cooperativas, el MEIC, el MAG, las universidades, el INA, los gobiernos locales, un “Programa Integral de Apoyo a los Emprendimientos Cooperativos de Mujeres”, que incluya:

- financiamiento (tasas preferenciales, plazos de gracia mínimos de 6 meses y plazos de pago de al menos 3 años para los créditos con garantía prendaria),
- asistencia técnica,
- seguimiento y acompañamiento,

- formación para el desarrollo personal y autoestima,
 - creación de un fondo de garantías y avales.
- h) Promover la incorporación de mujeres a la economía formal a través del cooperativismo.
- i) Formación de una red de mujeres cooperativistas para la articulación y concreción de sus intereses.
- j) Realizar un “*encuentro anual de mujeres cooperativistas de todos los sectores*”, regiones y actividades productivas.

Adicionalmente, una de las entrevistadas manifiesta:

- *Es más un asunto de enseñar a hombres y mujeres a sentirse iguales; el recibir apoyos diferenciados “nos quita la igualdad”.*

Un dirigente cooperativista plantea que el Estado costarricense ha sido omiso y complaciente con la discriminación real que sufren las mujeres del Sector, pues la institución más ausente en el cumplimiento de los acuerdos para la equidad y la igualdad de género emitidos por los congresos cooperativos es el INFOCOOP, y al ser una institución pública, los gobiernos han tenido la potestad de asumir liderazgo en el tema. Y, una funcionaria de alto rango de dicha entidad consultada señala que el Convenio INFOCOOP-INAMU, ha sido irrelevante para las mujeres del Sector. Lo más que se ha hecho *-dice-* es poner algún esfuerzo en la certificación en género para el propio INFOCOOP.

Con respecto al CNMC, varias de las entrevistadas afirmaron que debido a la mediatización de que es objeto por “*la dependencia funcional y administrativa de CONACOOOP y por la injerencia de la dirigencia masculina en la elección de delegadas y*

por ende de las directivas” tampoco ha jugado un rol determinante para exigir la paridad en los cuerpos directivos, ni la aprobación de medidas afirmativas en favor de las mujeres.

Se manifiesta que los gobiernos tampoco han dado mandato a otras instituciones relacionadas y que atienden al sector (MTSS, MEIC, MAG, banca pública, entre otros), para que impulsen mediante diferentes estímulos el cumplimiento de las leyes de paridad ni los convenios internacionales ratificados que obligan al Estado y sus instituciones a actuar asegurando la eliminación de toda forma de discriminación contra las mujeres, para la construcción de una sociedad más equitativa e igualitaria. Y como muestra de ello, es lo sucedido con el proyecto de ley tramitado bajo el expediente 18 199, archivado teniendo dictamen afirmativo de la Plena Primera de la Asamblea Legislativa, por decisión de la Presidencia del Directorio (en la Legislatura iniciada en 2018).

4.12. Interés de las entrevistadas en continuar ocupando posiciones directivas y gerenciales

Veintinueve de las mujeres dirigentes y gerentes entrevistadas (88%), manifiestan que sí están interesadas en continuar ocupando las posiciones de liderazgo y gerenciales en su cooperativa. Asimismo, para cuatro de las entrevistadas (12%), dichas posiciones ya no son de su interés.

4.13. Resultados de los talleres de validación de los hallazgos de la investigación

La investigación documental, la información proveniente de las encuestas y las entrevistas suministraron los insumos necesarios para construir el esquema de síntesis de los principales planteamientos de la investigación, el cual fue sometido a socialización y

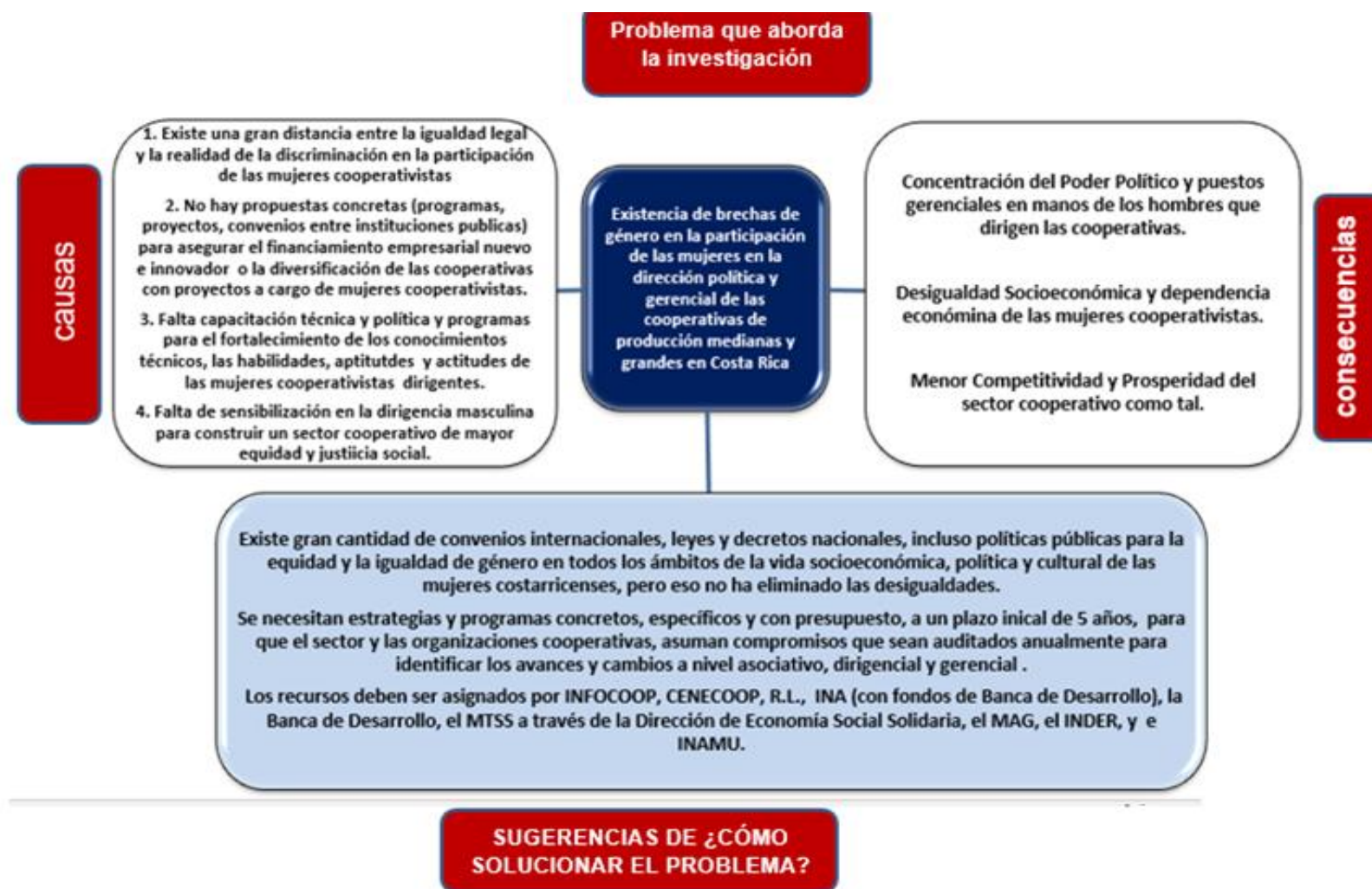
validación de resultados, mediante el desarrollo de tres talleres (inicialmente se planificaron cuatro talleres, pero uno de ellos, en Pérez Zeledón no se realizó)³⁷.

Las jornadas desarrolladas fueron: a) en la provincia de Guanacaste, en ella participaron 6 mujeres directivas de cooperativas. Se realizó el 21 de octubre del 2019, en las instalaciones de COOPELDOS, R.L.; b) Jornada realizada en la zona Sur del país, específicamente en COOPEAGROPAL, R.L., el día 23 de octubre 2019. Participaron 6 mujeres que ocupaban posiciones directivas. c) Jornada con mujeres de la región Central del país, realizada el 28 de octubre del 2019, en las instalaciones de COOPEATENAS, R.L., participaron 3 mujeres dirigentes.

El planteamiento llevado a los talleres como síntesis general de lo investigado, se muestra en la figura siguiente. En el proceso de análisis y construcción colectiva de los talleres, se ajustó y modificó la forma en que se expresaban algunos planteamientos para discusión.

³⁷ En el anexo 11, se incluye un informe de los talleres de socialización y validación de resultados. Es importante destacar que no en todos los casos se logró que las entrevistadas asistieran. Algunas entrevistadas invitaron a otras mujeres que habían ocupado posiciones directivas en el pasado.

Figura 1 Problema que aborda la investigación



Problema investigado, síntesis de las causas, consecuencias y principales propuestas de solución.
Para talleres de socialización y validación de resultados.

Producto de los talleres de socialización y validación de resultados, se validan cuatro causas para el problema que aborda la investigación:

1. Existencia de una gran distancia entre la igualdad legal y doctrinal cooperativa (convenios y acuerdos internacionales, constitución política, leyes nacionales, políticas públicas, principios y valores cooperativos, acuerdos de los congresos cooperativos), y la realidad de la discriminación en la participación de las mujeres cooperativistas.

Se valida como consecuencia de esta causa:

Concentración del poder político y de los puestos gerenciales en manos de los hombres que dirigen las cooperativas y débil acceso de las mujeres a dichas posiciones.

Se construyen colectivamente las siguientes conclusiones, que se constituyen en propuestas, para eliminar o disminuir las consecuencias del problema:

- a) La equidad e igualdad de derechos de las mujeres en su participación como integrantes de los cuerpos directivos de las cooperativas y de los organismos de integración y representación debe estar establecida en la Ley y los estatutos de las cooperativas. Si ello no se hace, las mujeres no podrán alcanzar una participación sustantiva en las posiciones de dirección del sector cooperativo.
- b) Se requiere instituir una certificación en equidad de género para cooperativas, porque solo visibilizando y evidenciando los avances individuales, se logrará que la dirigencia masculina se interese en lograr metas que les aumenten el prestigio.
- c) La certificación en Equidad de Género debe ser acompañada de procesos permanentes de auditoría social, que permitan conocer los avances reales en el cumplimiento de los compromisos adquiridos.

d) Es conveniente valorar la creación de una Comisión Nacional de Género, de composición mixta, con representantes del INFOCOOP, CONACOOOP, CENECOOP, CPCA y el CNMC (o la instancia que esté vigente en representación de las mujeres cooperativistas), de las federaciones y uniones cooperativas nacionales y regionales y la asesoría permanente de INAMU, que tenga la capacidad de promover las medidas afirmativas, dar monitoreo al cumplimiento de los acuerdos de las cooperativas de base y proponga ante INFOCOOP y el CONACOOOP, el programa que incluya el mecanismo de CERTIFICACION COOPERATIVA DE EQUIDAD DE GENERO, cuyo objetivo sea asegurar en un plazo máximo de 5 años, un avance sustantivo de las mujeres, en los espacios de dirección y administración de las cooperativas.

e) Fortalecer los Comités de Educación y Bienestar Social de las cooperativas, para que desarrollen las estrategias y programas de equidad de género. Se debe contar con un financiamiento, y una estructura de apoyo técnico, para la formación de personas capacitadoras, formulación de materiales didácticos y aplicación de metodologías diversas. Los recursos deben ser aportados por las siguientes instituciones: INFOCOOP – INAMU- CONACOOOP- CENECOOP – CPCA- FEDERACIONES Y UNIONES NACIONALES.

f) Se estructuren programas de formación humana, desarrollo de competencias blandas, fortalecimiento de la autoestima y empoderamiento de las mujeres cooperativistas, para fortalecer la tan ausente sororidad entre las mujeres, que ha posibilitado un mayor avance del patriarcado en las instancias de poder del cooperativismo.

Otra de las causas se describe como:

2. Falta de sensibilización en la dirigencia masculina para construir un sector cooperativo de mayor equidad y justicia social.

Se validan como consecuencias de dicha causa:

Concentración del poder político y de los puestos gerenciales en manos de los hombres que dirigen las cooperativas y débil acceso de las mujeres a dichas posiciones.

Menor competitividad y prosperidad del sector cooperativo como tal.

Se construyen las siguientes conclusiones, que se constituyen en propuestas, para eliminar o disminuir las consecuencias del problema que se ha investigado:

- a) De forma urgente y prioritaria, INFOCOOP, CENECOOP y el INAMU, deben unificar esfuerzos para que toda la dirigencia de las cooperativas sea capacitada y sensibilizada en género y masculinidad. Se requiere que comprendan los derechos de las mujeres y lo valioso de su participación en el sector cooperativo y por ende en las instancias directivas del mismo.
- b) La capacitación y sensibilización debe considerar los aspectos culturales y las edades de las personas. Al respecto, personas entrevistadas argumentaron:
 - *“Muchas de las personas de la dirigencia son hombres mayores, machistas, que no ven a las mujeres como sus iguales”.*

Una de las participantes narró:

- *“el año pasado hubo una mujer en el Consejo de Administración, pero el siguiente año la quitaron”*

Se entrevista a la mujer citada y ella manifiesta:

- *“mi experiencia fue muy difícil, porque a los hombres no les gustaba que les llamara la atención, pero me siento muy satisfecha porque se pudo impulsar que se bajaran las dietas y que no fueran nombrados*

eternamente en un puesto. La ASAMBLEA de la cooperativa APROBO las mociones”.

- *“Lo cultural -dicen las participantes- se refiere a que “las mujeres también hemos sido marcadas por una cultura machista, nos guste o no. La familia tiene una gran influencia en la forma de actuar de las mujeres y los hombres. Los patrones culturales hacen que las mujeres se dejen manipular, que se alíen a grupos de hombres para impedir que otras mujeres puedan alcanzar puestos, en lugar de apoyarse unas a otras”.*
- *“Hay que empezar con las nuevas generaciones para poder cerrar las brechas. Las nuevas generaciones deben detener los patrones creados, papá machista, mamá sumisa. Hay que preparar a las futuras generaciones para el cambio, partiendo de cómo educar a las mujeres. Pero lamentablemente muchas cooperativas pasan por momentos muy difíciles y es el Comité de Educación el que más sufre por falta de presupuesto”.*

La tercera causa del problema que aborda la investigación, se planta como:

Falta capacitación técnica, política y programas para el fortalecimiento de las competencias blandas de las mujeres cooperativistas dirigentes.

Se validan como consecuencias, las siguientes:

Desigualdad política y en el ámbito de las relaciones sociales y culturales de las mujeres cooperativistas.

Desigualdad socioeconómica y dependencia económica.

Menor competitividad y prosperidad del sector cooperativo como tal.

A título de conclusiones se plantean las siguientes propuestas para eliminar o disminuir las consecuencias del problema que se ha investigado:

- a) Desarrollar la capacitación técnica de las mujeres, en temas específicos que sean de su interés, pero a la vez diseñando nuevas capacitaciones que les permitan innovar, desarrollar nuevos y competitivos productos, que diversifiquen y agreguen valor a lo que las cooperativas producen.
- b) Promover convenios con el MEP que les permitan a muchas mujeres la conclusión de estudios secundarios. Se dice: *“Falta de estudios...las mujeres quedaron en la casa y muchas veces no las toman en cuenta por no tener estudios”*.
- c) Continuidad en los programas formativos del MEP para escuelas y colegios.
- d) La formación y capacitación de las mujeres debe llevar a empoderar las mismas, fortaleciendo su autoestima y confianza y enseñándolas y formándolas en valores que las lleven a ser solidarias entre sí mismas, a auto reconocer sus capacidades y las de otras mujeres.

Algunas de las manifestaciones de las participantes son:

- *“El hombre está más empoderado...ellos han decidido hasta donde ellas pueden llegar”*.
- *“Desde niñas a las mujeres las formaron con temor al hombre...Y una herramienta muy valiosa que utilizan es el qué dirán...el qué dirán somete a las mujeres a lugares de subordinación con respecto a hombre. Para participar hay que vencer el temor a los hijos, al esposo, a la familia, a la calle...Muchas veces cuando se toman decisiones de participar en las directivas de las cooperativas, se pierde al esposo y se entra en pleitos con la familia”*.

- *“Por más que una les diga traten de venir a capacitarse muchas no vienen solas, los esposos las esperan afuera y las presionan para que salgan antes”.*
- *“Que tanto hombres como mujeres no acepten la sumisión...es necesario aprender a negociar.”*
- *“Algo que contribuye a que podamos atrevernos, es tener empoderamiento económico. Yo por ejemplo, soy hija única, mi papá tiene tierras y de fijo soy quien las heredaré, eso ante mi esposo me da un lugar diferente al de otras compañeras, porque no necesito que mi esposo me mantenga para hacer negociaciones con él.”*
- *“Es necesario que se promueva un ambiente. Sororidad entre mujeres en donde nosotras nos ayudemos y apoyemos para llegar a puestos de dirigencia y decisión”.*

La última causa que aborda el problema de la investigación, se define como:

Ausencia de propuestas concretas (programas, proyectos, acuerdos entre instituciones públicas), para asegurar y promover el desarrollo económico de iniciativas empresariales nuevas e innovadoras o de diversificación de las mujeres cooperativistas. No hay compromisos ni presupuestos específicos.

Se validan como consecuencias de esta causa:

Desigualdad socioeconómica y dependencia económica de las mujeres.

Menor competitividad y prosperidad del sector cooperativo como tal.

Las siguientes conclusiones se dirigen a eliminar o disminuir las consecuencias del problema que se ha investigado:

- a) Se requiere someter a revisión la estructura política y empresarial de las cooperativas, buscando un balance y equilibrio entre las responsabilidades y el poder entre hombres y mujeres.
- b) Las cooperativas y entes cooperativos deben respetar las leyes nacionales vigentes y, también los tratados internacionales que establecen mecanismos, acciones y políticas para la equidad y la igualdad de género. Estos deben ser aplicados e incorporados en todas las actividades del Sector Cooperativo Nacional, incluyendo la paridad en los puestos de dirección.
- c) Una herramienta estratégica para la equidad y la igualdad de género consiste en asegurar que la planificación y la presupuestación en las empresas cooperativas tome en cuenta los intereses de las mujeres. Los congresos cooperativos acordaron destinar recursos y constituir una cartera para el financiamiento específico de proyectos impulsados por mujeres, la que se debe establecer con servicios de atención integral (asesoría, asistencia técnica, capacitaciones técnicas, servicios para la innovación y el desarrollo, encadenamientos). Una iniciativa para valorar es la creación de una incubadora de emprendimientos cooperativos para mujeres y grupos mixtos, mediante el esfuerzo mancomunado de instituciones cooperativas.
- d) Los acuerdos sobre género y equidad de los Congresos Cooperativos deben ser claramente identificados para ser considerados en una estrategia para su cumplimiento impulsada por CONACOOOP y el INFOCOOP. Se requiere buscar mecanismos para asegurar la paridad y el cumplimiento de compromisos de género.
- e) Los recursos que se requieren para promover los programas para la equidad y la igualdad de género pueden ser aportados por INFOCOOP, CONACOOOP, CENECOOP, las uniones y federaciones cooperativas, el INA, la Banca de

Desarrollo, el BPDC, los bancos del Estado, el MTSS a través de la Dirección de Economía Social Solidaria, MAG, INDER, MEIC, INAMU y las universidades públicas en lo que corresponda).

Manifestaciones específicas de las participantes fueron:

- *“Muchas cooperativas de producción no tienen recursos económicos para desarrollar programas para las mujeres”.*
- *“Las mujeres esposas de los asociados de las cooperativas de producción agrícola, debemos valorar las posibilidades de crear cooperativas de mujeres para diversificar las actividades y crear nuevos productos”.*
- *“El NO empoderamiento económico de las mujeres, de alguna manera influye en mantener la cultura machista. Al hombre le da temor que la mujer trabaje y gane más que él”.*

Con respecto a los puestos gerenciales, la investigación de campo permite conocer que algunas lideresas del sector agroindustrial y del autogestionario consideran que, en estas épocas difíciles, de mayor competitividad en los mercados, de gran pérdida del patrimonio y de escasez de recursos económicos, que han producido el debilitamiento económico y organizativo de muchas cooperativas, observan apertura a ofrecer los puestos gerenciales a una mayor cantidad de mujeres, claro está, aunado a un desmejoramiento de las condiciones de contratación en términos salariales, a una menor disponibilidad de recursos económicos en las cooperativas para salir adelante y, a una mayor necesidad de realizar grandes sacrificios en tiempo y trabajo para lentamente restaurar las organizaciones.

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

El problema que aborda la investigación surge a partir de las estadísticas mostradas por el IV Censo Nacional Cooperativo (2012), sobre la existencia de brechas de género en la participación de las mujeres en la dirección política y gerencial de las cooperativas de producción medianas y grandes en Costa Rica y, en los organismos auxiliares y de integración, que evidencian una cultura organizacional patriarcal, que *- conforme lo plantean las investigadoras y logró documentarse-* es la que ha profundizado la relación de inequidad que enfrentan las mujeres en el ejercicio de su derecho a participar directamente en la dirección y administración de sus propias empresas cooperativas y, que también impacta de manera negativa sus oportunidades para crear y desarrollar iniciativas emprendedoras dentro del Sector.

El Problema se aborda desde la perspectiva metodológica, mediante el desarrollo de una investigación de carácter mixto donde convergen componentes de cada una de las metodologías existentes (investigación cualitativa y cuantitativa, así como bibliográfica y documental), con predominancia del componente cualitativo (entrevistas, testimonios y percepciones) y, lo cuantitativo y documental como proveedores de información relevante para sustentar lo cualitativo.

Con respecto al primer objetivo específico, en esta investigación se diagnosticaron *-con base en la muestra estudiada-* las significativas brechas de género existentes y persistentes en las instancias de gobierno corporativo (Consejos de Administración, Comités de Vigilancia y Comités de Educación y Bienestar Social, así como gerencias) de las cooperativas de producción medianas y grandes a nivel nacional; documentándose incluso mayor inequidad y discriminación en contra de las mujeres para ocupar puestos directivos en los años a que se refiere el estudio, con respecto a las cifras establecidas por el censo 2012, para el Sector cooperativo en general.

Lo más importante del diagnóstico fue identificar que la diferencia mostrada históricamente en la participación mayoritaria de hombres en comparación con las mujeres en las citadas instancias directivas y gerenciales de las empresas cooperativas, se asienta en relaciones de género, que discriminan y obstaculizan el acceso de las mujeres al poder, impidiendo que el Sector se enriquezca y fortalezca a partir de los aportes de las mujeres, que representan aproximadamente el 50% de la membresía total.

La importancia de esta conclusión consiste en que permite definir, sopesar y valorar las estrategias necesarias y efectivas, identificando mecanismos e instrumentos para que las mujeres puedan avanzar de manera contundente en el acceso a posiciones de liderazgo y toma de decisiones en sus propias empresas cooperativas y en los organismos de integración y representación que funcionan en el seno del Sector cooperativo.

Entre las estrategias, la de carácter estratégico consiste en promover e impulsar las reformas necesarias a la Ley de Asociaciones Cooperativas para asegurar la paridad de género en las instancias directivas de las empresas del Sector. Dicha medida requiere de la construcción de alianzas complejas, porque en gran cantidad de cooperativas los grupos que ostentan el poder lo han tenido por muchísimos años y no muestran interés en posibilitar ni impulsar cambios. Algunas veces dichos grupos lo han hecho bien y otras veces no tan bien, como se observa con la quiebra o debilitamiento económico de decenas de grandes y medianas empresas cooperativas y de organismos de integración como las federaciones y uniones, en donde se han perdido reiteradamente miles de millones de colones.

La mayor dificultad para ejecutar la metodología planificada para el logro de este objetivo de investigación consistió en la coyuntura política sobrevivida por el cooperativismo a partir de la intervención del INFOCOOP a principios de 2017, que generó una respuesta pausada en la disposición de datos y concreción de las entrevistas (cuantitativas y cualitativas), lo que conllevó, a la reprogramación de visitas de campo extendiendo el plazo hasta 2018. Adicionalmente, el componente de entrevistas a especialistas y personas funcionarias, se realizó principalmente en el 2019.

Con respecto al segundo objetivo específico, los factores indagados como limitantes para el acceso de las mujeres cooperativistas a las instancias políticas y gerenciales de toma de decisiones, en esta investigación fueron: los relacionados con el empoderamiento económico de las mujeres, su nivel de educación formal, culturales, familiares y, en el caso de las cooperativistas, lo relacionado con el grado de conocimiento, apropiación y exigencia de la ejecución de los acuerdos sobre equidad de género aprobados por los Congresos Cooperativos.

Lo más importante con respecto a los factores indagados consiste en concluir sobre la imposibilidad de generalizar los resultados del estudio *-a partir del componente cuantitativo del mismo-* sobre la totalidad de las mujeres cooperativistas del país.

La información cuantitativa proveniente del Censo y de la muestra sobre la composición por sexo de los cuerpos directivos, sugiere que hay una relación de género en la participación de hombres y mujeres como directivos, según el orden de importancia de las instancias de gobierno corporativo (por el poder que se ejerce y el impacto de las decisiones que se toman). Se documentó que en los Consejos de Administración y los Comités de Vigilancia la participación de las mujeres es menor, y crece sustancialmente en los CEBS, donde la dotación de recursos es menor y en ocasiones nula; lo que sugiere que hay mayores limitaciones para las mujeres para ingresar a los CAD y Comités de Vigilancia, que a los CEBS.

El procesamiento de datos de las encuestas aplicadas genera un perfil diferenciado para las mujeres cooperativistas que logran posicionarse en instancias directivas y gerenciales. Por las entrevistas se concluyó que, entre las integrantes de la muestra, los factores limitantes pueden ser múltiples o solamente uno, y que unos influyen más que otros en dependencia a la realidad que experimenta cada mujer.

Dado lo expuesto, las mujeres entrevistadas que llegan a ser directivas y gerentes se diferencian por sus características socioeconómicas, escolaridad, nivel de ingresos, actividades que realizan, disponibilidad de medios de movilización y acceso a la

propiedad de bienes materiales, entre otros aspectos. Específicamente, la investigación cuantitativa, permite elaborar el siguiente perfil para las mujeres entrevistadas directivas y gerentes:

- Trabajan remuneradamente en puestos formales ó reciben ingresos de diversas fuentes, entre ellos de sus emprendimientos, la producción agrícola y otros.
- Poseen riqueza material en términos de la propiedad de bienes.
- Están bancarizadas. El 91% tiene una cuenta bancaria propia y utiliza una tarjeta de débito.
- Cuentan con una adecuada escolaridad. El 52% ha cursado estudios técnicos y superiores.
- Asumen el reto de participar y someter su nombre a una elección porque han desarrollado su autoestima y empoderamiento (capacidad de creérsela), lo cual según ellas mismas está muy ligado a los estudios realizados, a la experiencia y al conocimiento que tienen sobre el giro de negocios de la cooperativa.
- Tienen experiencia en el ejercicio de cargos directivos superior a los 6 años (55%). En los niveles gerenciales, todas cuentan con una experiencia mayor de 3 años.
- En su mayoría utilizan la tecnología informática, específicamente en programas de Word y Excel.
- Han participado en la elaboración de planes estratégicos, operativos y en la formulación de proyectos productivos de sus cooperativas.
- Tienen considerable independencia en la toma de decisiones personales y familiares.
- Participan en la toma de decisiones de la cooperativa y reciben información contable financiera.

- Tienen una edad superior a los 35 años (100%).
- Adquirieron competencias de liderazgo trabajando en proyectos comunales. Son electas en cargos directivos principalmente por el trabajo comunal desarrollado, el tiempo y esfuerzo dedicado a la cooperativa, capacidad y criterio.
- Se consideran emprendedoras.
- Están muy satisfechas con sus contribuciones al desarrollo empresarial de la cooperativa (59%) y también dicen sentirse satisfechas con su desempeño.

Por su parte, el estudio cualitativo permite recopilar testimonios y percepciones sobre la desigualdad y discriminación que enfrentan las mujeres cooperativistas en general, para hacer realidad sus legítimas aspiraciones e intereses para ocupar puestos directivos, gerenciales y de representación. Si bien, por la Ley y los estatutos de las empresas cooperativas todas las personas asociadas tienen asegurada la igualdad de oportunidades y el trabajo en condiciones de respeto, dignidad y solidaridad, lo cierto es que, las cifras y la experiencia de las personas entrevistadas muestran que la cultura patriarcal prevaleciente y los intereses de “grupos arraigados en el poder” no lo permiten.

Aunado a lo anterior, las personas entrevistadas concluyen que se requiere impulsar alianzas para que las mujeres puedan acceder a puestos directivos y gerenciales. Dichas alianzas, a título de conclusión se plantearon de la siguiente manera:

- Con nosotras mismas. “Debemos creérnosla”..
- Alianzas o negociaciones en el ámbito de lo privado, la distribución de tareas en el hogar.
- Alianzas complejas que difícilmente se lograrán sin un estímulo externo, como una reforma de ley cooperativa.
- “Alianzas con otras mujeres.
- “Alianzas entre hombres y mujeres de pensamiento de vanguardia.

Entonces, ante la pregunta de ¿Cuáles son las causas y consecuencias que generan las brechas de género encontradas?, de manera general se concluye:

Causas que generan las brechas de género (factores limitantes):

1. Existencia de una gran distancia entre la igualdad legal y doctrinal cooperativa (convenios y acuerdos internacionales, constitución política, leyes nacionales, políticas públicas, principios y valores cooperativos, acuerdos de los congresos cooperativos), y la realidad de la discriminación en la participación de las mujeres cooperativistas.
2. Falta de sensibilización en la dirigencia masculina para construir un sector cooperativo de mayor equidad y justicia social.
3. Falta capacitación técnica, política y programas para el fortalecimiento de las competencias blandas de las mujeres cooperativistas dirigentes.
4. Ausencia de propuestas concretas (programas, proyectos, acuerdos entre instituciones públicas), para asegurar y promover el desarrollo económico de iniciativas empresariales nuevas e innovadoras o de diversificación de las mujeres cooperativistas. No hay compromisos ni presupuestos específicos.

Con respecto a las consecuencias que generan las citadas causas de las brechas, se concluyen las siguientes:

1. Concentración del poder político y de los puestos gerenciales en manos de los hombres que dirigen las cooperativas y débil acceso de las mujeres a dichas posiciones.
2. Menor competitividad y prosperidad del sector cooperativo como tal.
3. Desigualdad socioeconómica y dependencia económica de las mujeres.

4. Desigualdad política y en el ámbito de las relaciones sociales y culturales de las mujeres cooperativistas.

La importancia de estas conclusiones es que alertan sobre la necesidad de construir mecanismos e instrumentos que aseguren la contundencia y efectividad en los esfuerzos para derribar los obstáculos y limitaciones, creando sensibilidad y condiciones propicias para el desarrollo en condiciones de igualdad de las mujeres y hombres, como dirigentes de sus empresas cooperativas, lo que permitiría eliminar la violencia simbólica que las mujeres enfrentan en las cooperativas y en sus propios hogares. Y, previo a caracterizar el perfil encontrado en las mujeres de la muestra, se debe señalar lo relacionado con la sororidad; se manifestó reiteradamente que las mujeres no tenían en la cooperativa un empoderamiento grupal, porque no comprendían la importancia de apoyarse entre ellas mismas; es decir, falta de reconocimiento de unas hacia las otras.

La mayor dificultad en el logro del objetivo consistió en el análisis que implicó la comprensión de las características asociadas al perfil de las mujeres cooperativistas entrevistadas, en contraposición con la teoría de género sobre los factores limitantes para el acceso de las mujeres a las instancias de poder y decisión. Ello, asociado al hecho de que la investigación abarcó un subsector minoritario de cooperativas (las de producción, medianas y grandes) y al hecho de que toda construcción de conclusiones parte del análisis crítico de la información proveniente de todos los componentes de la investigación (cualitativo, documental y bibliográfico y cuantitativo).

En el caso de las mujeres directivas y gerentes entrevistadas, resultó revelador e inesperado el nulo conocimiento de los acuerdos sobre equidad de género aprobados por los Congresos cooperativos, y consecuentemente, la nula apropiación y ausencia de gestión para exigir el cumplimiento de los mandatos establecidos. De igual manera, resultó inesperado la falta de cumplimiento que el CONACOOOP como ente responsable, da a los acuerdos de los Congresos, incumpliendo una de las funciones que le es asignada por ley y reglamento.

Con respecto al tercer objetivo específico de la investigación, dirigido a definir el perfil y competencias necesarias para facilitar el acceso de las mujeres cooperativistas a las instancias de poder político y gerencial, se logró determinar las competencias cognoscitivas y socioafectivas, que se perciben como necesarias para que las mujeres puedan mejorar su acceso a los puestos directivos y gerenciales.

Y, dado que el perfil de las entrevistadas ya se ha presentado en las conclusiones referentes al objetivo específico 2, se hace referencia en este apartado a las competencias. Dichas competencias cognoscitivas y socio afectivas, fueron definidas por las personas entrevistadas de la siguiente manera:

Competencias cognoscitivas necesarias.

- Aplicar los principios y valores cooperativos en el control de la gestión cooperativa, y desde una filosofía de rendición de cuentas, eficiencia, equidad y la justicia.
- Aplicar el enfoque de género en el análisis de entorno, de la vida diaria y de la gestión de la cooperativa y del sector en general.
- Dominar prácticas directivas y aplicarlas con enfoque de género.
- Elaborar planes de trabajo y proyectos.
- Utilizar sistemas informáticos, medios digitales (teléfonos inteligentes, redes sociales) y equipo audiovisual requeridos para el desempeño en puestos directivos.

Las capacitaciones necesarias según las personas entrevistadas son:

Área administrativa:

- Cooperativismo
- Gestión empresarial cooperativa
- Administración del tiempo

- Gerencia cooperativa de proyectos
- Elaboración de planes estratégicos y operativos, planes de trabajo en general
- Uso de redes sociales
- Elaboración de proyectos y estudios de factibilidad
- Presupuestación
- Análisis de estados financieros
- Elaboración de diagnósticos
- Planes de Negocios
- Finanzas cooperativas
- Costos de producción
- Contabilidad
- ¿Cómo vender al gobierno?
- Computación

Área técnica productiva:

- Presupuestos y uso del dinero
- Encadenamientos productivos.
- Producción orgánica.
- Salud Ocupacional.
- Innovación y creatividad para mejorar y fortalecer la productividad.
- Uso de tecnologías limpias y prácticas de descarbonización.
- Administración de finca.
- Agroindustria.

Competencias socio afectivas.

1. Liderazgo político y social de las mujeres cooperativistas, para realizar y dirigir trabajo cooperativo y comunal que mejore la calidad de vida de las personas y sus comunidades.

2. Iniciativa y desarrollo de la capacidad de aprovechamiento de las oportunidades.
3. Capacidad de gestión, exponer ideas, trazar hojas de ruta, asignar responsabilidades equitativas y promover la participación conjunta armoniosa, acorde a los valores y los principios cooperativos.

Las capacitaciones que se requieren según las personas entrevistadas son:

- Ética
- Equidad para la igualdad de género
- Autoestima, empoderamiento y sororidad
- Motivación
- Valores y principios cooperativos
- Organización de equipos de trabajo
- Prácticas directivas
- Administración del tiempo
- Inteligencia emocional
- Toma de decisiones y negociación
- Liderazgo
- Oratoria

En general este objetivo no presentó mayores dificultades para su logro.

Con respecto al cuarto objetivo específico dirigido a la definición de los componentes de una política pública para fortalecer el Sector Cooperativo a través de una mayor participación y aporte de las mujeres, la investigación permitió comprobar y documentar las abundantes reflexiones y acuerdos de los congresos cooperativos (en especial en el 2001, el X Congreso; en el 2006, el XI Congreso y, en el 2010 el XII Congreso), en los que se reconoce el problema de la inequidad y la desigualdad de género y se establecen mandatos en materia de reformas legales, paridad de género en la

constitución de instancias directivas de las empresas cooperativas, los organismos de integración y el propio INFOCOOP. Se ordenan medidas afirmativas para la equidad, programas de sensibilización, formación y capacitación, la asignación de recursos financieros, entre otros muchos aspectos, que no fueron cumplidos por ninguno de los organismos correspondientes, principalmente CONACOOOP.

Lo que más contribuyó a esta conclusión fue documentar las experiencias de decenas de mujeres y hombres que han ocupado puestos de dirigencia y gerencia, que ofrecieron sus testimonios evidenciando la discriminación contra las mujeres, producto del comportamiento patriarcal de la cultura organizativa cooperativa. Y, adicionalmente, se identificó y comprobó la existencia y el no cumplimiento de los convenios internacionales ratificados por el país para la equidad de género y la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, así como también se estudió gran cantidad de legislación de iniciativa nacional, decretos y políticas públicas en favor de los derechos e intereses de las mujeres, las cuáles tampoco se cumplen en el Sector, conforme lo reconocen los propios congresos cooperativos y las personas entrevistadas.

Aunado a lo anterior y como una reflexión de carácter estratégico de mayor importancia que lo expuesto en los párrafos anteriores, consiste en destacar que las empresas cooperativas se construyen sobre principios y valores que inspiran un comportamiento humano caracterizado por la democracia, ayuda mutua, igualdad, equidad, solidaridad, responsabilidad, colaboración y respeto entre otros, que no son compatibles con las condiciones de inequidad, violencia simbólica y discriminación que sobreviven las mujeres dentro del Sector.

Lo más importante con respecto a lo estudiado para el logro de este objetivo, consiste en concluir sobre lo ineficaces que han sido las políticas públicas sobre equidad e igualdad para el Sector Cooperativo. De igual manera se observa invisibilidad o inexistencia de acciones promovidas por el INFOCOOP, el CONACOOOP y el INAMU, en cumplimiento de las leyes y acuerdos de los Congresos Cooperativos, que además fueron también abundantes y explícitos en proponer una serie de acciones afirmativas, que

de haberse implementado hubieran mejorado sustancialmente las oportunidades de las mujeres (entiéndase por ello su posición y su condición en el Sector Cooperativo). Consecuentemente con lo señalado, la medida efectiva valorada como conclusión de este objetivo no es una política pública que resulte nuevamente intrascendente para promover y fortalecer la participación política de las mujeres y contribuir a disminuir las brechas de género dentro del sector cooperativo. Se requiere de manera contundente abrir espacios para reivindicar el aporte de las mujeres cooperativistas y darles oportunidades reales de ser actrices estratégicas en el desarrollo del Sector, lo que únicamente podría lograrse mediante una reforma a la Ley Cooperativa que asegure la paridad en la composición de las instancias directivas, así como de igual manera en los estatutos de las cooperativas mixtas y a través de la transversalización de toda la reglamentación, norma o política que se relacione con el Sector.

La mayor dificultad para llegar a esta conclusión estuvo en la revisión de las acciones impulsadas, o mejor dicho no impulsadas por todos los entes cooperativos, estatales, y privados de interés público, que debieron haber actuado y presentar avances prácticamente una década posterior a los acuerdos de los congresos cooperativos,

5.2. Recomendaciones

- a) Es estratégico e indispensable que las mujeres organizadas en una instancia común puedan construir acuerdos para desarrollar un proceso de sensibilización y socialización de la propuesta de ley que se impulsa en la Asamblea Legislativa. Dicha estrategia podría incluir a mujeres y hombres de la dirigencia cooperativa (tanto a nivel de liderazgo del proceso como de sensibilización), al menos en los organismos principales (Plenario y Directorio de CONACOOOP, Plenario y Directorio de la CPCA, CENECOOP, INFOCOOP, federaciones, y uniones nacionales y regionales, mujeres integrantes de la Asamblea del CNMC), para dar a conocer su contenido y disminuir las posiciones negativas y obstáculos que la iniciativa pueda enfrentar. En el caso de las mujeres cooperativistas, también se requiere un proceso de apropiación de los cambios propuestos, para que se desarrolle la capacidad de control y vigilancia de la implementación.

b) El proceso de incidencia política requiere también del apoyo económico de los entes correspondientes (INFOCOOP- INAMU- CONACOOOP- CPCA y otros), para que las mujeres cooperativistas puedan apoyarse en materiales, por ejemplo, en la elaboración de una publicación que explique el proyecto de Ley y los principales cambios que propone, justificando adecuadamente y con datos estadísticos las brechas de género existentes y develadas en el censo 2012, comparativamente con las brechas que se identificaron en la población sujeta a estudio (2018) y en el estudio que en el segundo semestre 2019 elaboró la entonces Coordinadora Ejecutiva del CNMC.

c) Tal como lo señala alguno de los informes del Área Técnica de la Asamblea, la aspiración de las mujeres cooperativistas debe conducir a una reforma de ley que incluya el mandato para la utilización del lenguaje inclusivo en la totalidad de la Ley N° 4179 y sus reformas, pues no sería concordante que únicamente se utilice en algunos artículos, manteniendo la redacción original en el resto de la norma, lo que trae falta de homogenización en la misma.

Esto incluye los reglamentos internos de las cooperativas e instancias de apoyo (CONACOOOP, CENECOOP, CPCA, FNA), así como en toda la reglamentación de trámite en INFOCOOP y MTSS (en lo relacionado a la inscripción de cooperativas); con ello se busca crear ambientes de equidad que posibiliten en el plazo, asegurar condiciones de igualdad para las mujeres en las cooperativas, en todos los ámbitos de acción de estas.

d) Se recomienda promover una alianza público-privada (INFOCOOP, INAMU, CCC-CA, CONACOOOP, CPCA, CENECOOP, CNMC, FEDERACIONES Y UNIONES NACIONALES COOPERATIVAS, MTSS), para establecer un convenio marco que posibilite compromisos y programas concretos para:

- La paridad de género en todas las instancias directivas donde ella proceda.
- La implementación de un sistema de indicadores de género para el sector, valorando la experiencia desarrollada por la CCC-CA, para lo cual deberá contarse con la asesoría y participación de INEC.
- Desarrollo de auditorías periódicas sobre el cumplimiento de los compromisos de género, a nivel de cooperativas de base, de organismos de dirección, integración y representación de las cuáles se hará publicación conjunta cada dos años. Así mismo, se recomienda convertirla tenencia de la certificación en género, en un requisito indispensable para el otorgamiento de créditos en INFOCOOP, los bancos del Estado, el BPDC y cuando se aplique a recursos provenientes de la Banca de Desarrollo.
- Establecer acuerdos y alianzas, que posibiliten el logro de los programas y acciones afirmativas que se indican en el apartado 4.11. *“Propuestas de Programas y Acciones Afirmativas para la Equidad de Género”*.

e) Los resultados de la presente investigación pueden ser un insumo para que el posgrado establezca una alianza público-académica-privada con el Sector Cooperativo para profundizar en nuevos temas de investigación académica, que permitan la creación de un programa de formación y capacitación con enfoque y transversalización de género, que asegure la calidad en la formación humana y técnica de las personas cooperativistas, así como el desarrollo de competencias blandas, fortalecimiento de la autoestima y empoderamiento de las mujeres cooperativistas, para fortalecer la tan ausente sororidad entre las mujeres, que ha posibilitado un mayor avance del patriarcado en las instancias de poder del cooperativismo.

De igual manera, en conjunto con otras unidades académicas relacionadas, se requiere contribuir con el diseño de las auditorías sociales y la creación de las certificaciones ajustadas a las características propias de los subsectores económicos cooperativos.

f) Desarrollar un censo cooperativo transversalizado con indicadores y criterios de género, que se convertirá en línea base para medir los avances del sector, entre otros en materia de equidad de género y que deberá realizarse cada 3 años.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arzadun, P. (2012). Mondragón: *Globalización del proceso productivo e impacto socioeconómico*. Recuperado de <http://www.euskomedia.org/PDFAnlt/azkoaga/15/15031057.pdf>
- Castells, M. (1997). *La era de la información. Economía, sociedad y cultura*. Vol. 1. La Sociedad Red. España: ALIANZA.
- CENECOOP. (2019). *Nuestra Historia*. Recuperado de <https://www.cene.coop/>
- Comisión Permanente Especial Asuntos de la Mujer de la Asamblea Legislativa. (2013). *Dictamen Afirmativo Unánime Expediente N° 18199*. Recuperado de http://www.asamblea.go.cr/Centro_de_informacion/Consultas_SIL/SitePages/ConsultaProyectos.aspx
- CONACOOOP & INFOCOOP. (2001). *Décimo Congreso Nacional del Movimiento Cooperativista Costarricense*. Recuperado de http://ns2.infocoop.go.cr/cooperativismo/congreso_cooperativo/congresos/x_congreso.pdf
- CONACOOOP, INFOCOOP & CPCA. (2006). *Undécimo Congreso Nacional Cooperativo Acuerdo y Resoluciones*. Recuperado de http://ns2.infocoop.go.cr/cooperativismo/congreso_cooperativo/congresos/xi_congreso.pdf
- CONACOOOP, INFOCOOP & CPCA. (2010). *XII Congreso Nacional Cooperativo Memoria de los Acuerdos y Resoluciones*. Recuperado de http://ns2.infocoop.go.cr/cooperativismo/congreso_cooperativo/Memoria%20Congreso%202010.pdf

Confederación de Cooperativas del Caribe, Centro y Suramérica. (2015). *Estatuto De La CCC-CA*. Recuperado de <http://www.ccc-ca.com/documentos/estatuto-2015.pdf>

Consejo Nacional de Cooperativas. (s.f.). *Ley de Asociaciones Cooperativas*. Recuperado de <https://conacoop.coop/wp-content/uploads/2019/05/Ley-de-Asociaciones-Cooperativas.pdf>

Cooperativas de las Américas Región de la Alianza de Cooperativas Internacional. (2020). *Comité Regional de Equidad de Género*. Recuperado de <https://www.aciamericas.coop/Comite-Regional-de-Equidad-de-Genero>

Cooperativas de las Américas Región de la Alianza de Cooperativas Internacional. (s.f.). *Principios y valores cooperativos*. Recuperado de <http://www.aciamericas.coop/Principios-y-Valores-Cooperativos-4456>

Daza, H. (2015). *Marco bajo el cual se mueven los enemigos de América Latina y de Venezuela. Globalización y capitalismo extremo*. Recuperado de <http://www.aporrea.org/actualidad/a217178.html>

De Cárdenas, G. & Mora, A. (2012). *Visión panorámica del sector cooperativo en Costa Rica. Una larga historia del sector*. Recuperado de http://www.aciamericas.coop/IMG/pdf/wcms_185287.pdf

Departamento de Servicios Técnicos de la Asamblea Legislativa. (2012). *Informe Integrado Jurídico-Socioambiental ST.078-2012 I*. Recuperado de http://www.asamblea.go.cr/Centro_de_informacion/Consultas_SIL/SitePages/ConsultaProyectos.aspx

Departamento Estudios, Referencias y Servicios Técnicos de la Asamblea Legislativa. (2019). AL-DEST-IJU-089-2019. Informe de: Proyecto de Ley. “Reforma de la Ley de Asociaciones Cooperativas y Creación del Instituto Nacional de Fomento

Cooperativa, No. 4179, del 22 de agosto de 1968, y adición de un nuevo título i v creación del Comité para la Igualdad y la Equidad de Género y los Derechos de las Mujeres del Movimiento Cooperativo”. Recuperado de http://www.asamblea.go.cr/Centro_de_informacion/Consultas_SIL/SitePages/ConsultaProyectos.aspx

EUMED. (s.f.). *Diccionario de economía política*. Recuperado de <http://www.eumed.net/cursecon/dic/bzm/f/fuerzas.htm>

FORBES. (2014). *La importancia de la mujer en la economía*. Recuperado de <https://www.forbes.com.mx/la-importancia-de-la-mujer-en-la-economia/#:~:text=Las%20mujeres%20controlan%20cerca%20del,un%20espacio%20justo%20y%20equilibrado.>

Imprenta Nacional. (2012). *La Gaceta N° 165 Del 28 de agosto del 2012*. Recuperado de https://www.imprentanacional.go.cr/pub/2012/08/28/COMP_28_08_2012.html

INAMU. (2020). *Cooperativismo*. Recuperado de <https://www.inamu.go.cr/cooperativismo>

INFOCOOP. (2010). *Informe Anual. Plan Operativo 2010*. Recuperado de http://infocoopintra.hermes-soft.com/nosotros/informes/informe_de_gestion_anual_2010.pdf

INFOCOOP. (2018). *INFOCOOP e INAMU apoyan el liderazgo de las mujeres cooperativistas*. Recuperado de https://www.infocoop.go.cr/index.php/INFOCOOP_INAMU

INFOCOOP. (s.f.). *Historia del cooperativismo mundial*. Recuperado de http://www.infocoop.go.cr/cooperativismo/historia_del_cooperativismo_mundial.doc.html

INFOCOOP. (2019). *Organismos Sector Cooperativo*. Recuperado de <https://www.infocoop.go.cr/organismos-del-sector-cooperativo>

Instituto Nacional de las Mujeres. (2018). *Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres*. Recuperado de <https://www.inamu.go.cr/documents/10179/401246/INAMU+PIEG+2018-2030+NEW.pdf/f8333d70-df04-417e-bbe9-c48c412a3cfb>

Izquierdo, C. (s.f.). *El cooperativismo una alternativa de desarrollo a la globalización neoliberal para América Latina: una visión desde la identidad cooperativa*. Recuperado de https://books.google.co.cr/books?id=_mMnf9mrHEYC&pg=PT34&lpg=PT34&dq=cooperativismo+en+la+epoca+neoliberal&source=bl&ots=x-iNuTdmsv&sig=-us3WP9WrpoWZN13rhDMHQEITAY&hl=es-19&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=cooperativismo%20en%20la%20epoca%20neoliberal&f=false

Marini, R. (1997). *Procesos y tendencias de la globalización capitalista*. Recuperado de <http://www.lahaine.org/amauta/b2-img/Mariniglobalizacion.pdf>

ONU. (s.f.). *Día Internacional de las Cooperativas 4 de julio*. Recuperado de <https://www.un.org/es/observances/cooperatives-day>

ONU Mujeres. (2014). *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing*. Recuperado de https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa_s_final_web.pdf?la=es&vs=755

Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *Competencias Laborales*. Recuperado de https://es.slideshare.net/Covire/competencias-laborales-oit1?qid=41f95f28-ee40-4f41-a660-c1304b75ff2b&v=&b=&from_search=1

Organización Mundial de Salud. (s.f.). *Género*. Recuperado de <https://www.who.int/topics/gender/es/>

Peña, R. (2014). *La Globalización y los límites del cosmopolitismo*. Recuperado de <http://cuadrivio.net/academia/donde-esta-lo-glocal>

Programa Estado de la Nación & INFOCOOP. (2012). *Síntesis IV Censo Nacional Cooperativo 2012*. Recuperado de http://www.aciamericas.coop/IMG/pdf/censo_cooperativo_cr2012.pdf

Sistema Costarricense de Información Jurídica. (2020). *Constitución Política*. Recuperado de http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=871

Sistema Costarricense de Información Jurídica. (1970). *Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José)*. Recuperado de http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC¶m2=1&nValor1=1&nValor2=36150&nValor3=38111&strTipM=TC&lResultado=2&nValor4=2&strSelect=sel

Sistema Costarricense de Información Jurídica. (1995). *Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "Convención Belem Do Pará"*. Recuperado de http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC¶m2=1&nValor1=1&nValor2=24602&nValor3=26044&strTipM=TC&lResultado=3&nValor4=2&strSelect=sel

Sistema Costarricense de Información Jurídica. (1961). *Convenio OIT 111 Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación*. Recuperado de http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.a

[spx?param1=NRTC¶m2=1&nValor1=1&nValor2=32970&nValor3=34786&strTipM=TC&lResultado=3&nValor4=1&strSelect=sel](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC¶m2=1&nValor1=1&nValor2=32970&nValor3=34786&strTipM=TC&lResultado=3&nValor4=1&strSelect=sel)

Sistema Costarricense de Información Jurídica. (2008). *Coordinación y Ejecución de la Política de Igualdad y Equidad de Género (PIEG) en las Instituciones Públicas*. Recuperado de http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=63962&nValor3=73907&strTipM=TC

Sistema Costarricense de Información Jurídica. (2014). *Crea Programa de Igualdad y Equidad de Género en el empleo y formación de la Norma Nacional Voluntaria*. Recuperado de http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=75717&nValor3=94022&strTipM=TC

Sistema Costarricense de Información Jurídica. (2016). *Declara de interés público y nacional el Fomento, Creación, Desarrollo y Formalización de los Grupos, Organizaciones y Empresas de la Economía Social Solidaria*. Recuperado de http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=79927&nValor3=105204&strTipM=TC

Sistema Costarricense de Información Jurídica. (2017). *Estímulo a la empresarialidad para el fortalecimiento social y económico de las mujeres*. Recuperado de http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=83666&nValor3=107620&strTipM=TC

Sistema Costarricense de Información Jurídica. (2011). *Ley de Asociaciones Cooperativas*. Recuperado de

http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=32655&nValor3=85395&strTipM=TC

Sistema Costarricense de Información Jurídica. (2019). *Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer*. Recuperado de

http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=10806&nValor3=116291&strTipM=TC

Sistema Costarricense de Información Jurídica. (2014). *Porcentaje mínimo de mujeres que deben integrar las Directivas de Asociaciones, Sindicatos y Asociaciones Solidaristas*. Recuperado de

http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=69350&nValor3=98450&strTipM=TC

Sistema Costarricense de Información Jurídica. (1996). *Reforma Código Electoral y Ley Orgánica de Tribunal Supremo de Elecciones*. Recuperado de

http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=29017&nValor3=30692&strTipM=TC

Sulá Batsú. (2006). *Estrategias que aseguran la inserción laboral de las mujeres en el sector cooperativo*. Recuperado de http://sulabatsu.com/wp-content/uploads/2006-estrategias_insercion_laboral_mujeres.pdf

Vlex. (1998). *Sentencia n° 00716 de Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, de 6 de Febrero de 1998*. Recuperado de <https://vlex.co.cr/vid/-497430026>